

158.5
113

การศึกษาความรู้สึกร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

17 ม.ค. 2538

ปริญญาพนธ์
ของ
สุภาพ มุ่งการนา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มกราคม 2538

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

195392

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

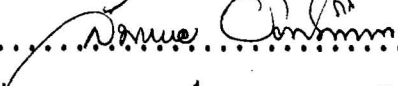

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.ประสพ แสนคำเครือ)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย)

คณะกรรมการสอบ


.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.ประสพ แสนคำเครือ)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมสรร วงษ์อยู่น้อย)


.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมหมาย รอดโพธิ์ทอง)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(อาจารย์ ดร.ศิริภา พูลสุวรรณ)

วันที่ ๓๐ เดือน พฤษภาคมพ.ศ. ๒๕๓๘

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ
อาจารย์ ดร.ประสพ แสนคำเครือ ประธานกรรมการ รองศาสตราจารย์.ดร.สมสร
วงษ์อยู่น้อย กรรมการ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมหมาย รอดโพธิ์ทอง กรรมการสอบ
ปริญญานิพนธ์ ซึ่งได้ให้คำแนะนำตรวจแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องและให้ข้อเสนอแนะที่เป็น
ประโยชน์ ทำให้ปริญญานิพนธ์สำเร็จลงด้วยความเรียบร้อย และขอขอบพระคุณข้าราชการ
กรมสามัญศึกษาทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

สุภาพ มุ่งการนา

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
	ความเป็นมาของการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด	7
	ความรู้สึกร่วมกันในการทำงานร่วมกันตามทฤษฎีระบบสังคม	14
	เทคนิคเคลฟาย	22
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	29
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	30
	ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ	31
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	36
	การจัดกระทำข้อมูล	37
	การวิเคราะห์ข้อมูล	38
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	40
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
	การวิเคราะห์ข้อมูล	41
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	68
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	68
วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	68
การวิเคราะห์ข้อมูล	69
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
อภิปรายผล	74
ข้อเสนอแนะ	91
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	91
บรรณานุกรม	92
ภาคผนวก	96
ประวัติย่อของผู้วิจัย	137

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	แสดงจำนวนปริมาณงานของกรมสามัญศึกษาที่เพิ่มขึ้น	8
2	แสดงการลดลงของความคลาดเคลื่อน ตามจำนวนของผู้เชี่ยวชาญ	26
3	แสดงคำมัยฐานและส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ ความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน	43
4	แสดงคำมัยฐานและส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ ความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก	45
5	แสดงคำมัยฐานและส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ ความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล	47
6	แสดงคำมัยฐานและส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ความคิดเห็นของผู้อำนวยการ สามัญศึกษาจังหวัดเกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผล ของสถาบัน	49
7	แสดงคำมัยฐานและส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ความคิดเห็นของผู้อำนวยการ สามัญศึกษาจังหวัดเกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ หน่วยงานร่วมกันของสมาชิก	51
8	แสดงคำมัยฐานและส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ความคิดเห็นของผู้อำนวยการ สามัญศึกษาจังหวัดเกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ ของบุคคล	53

9	แสดงคำมัยฐานและส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ ความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ สามัญศึกษาจังหวัดเกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผล ของสถาบัน	55
10	แสดงคำมัยฐานและส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ ความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ สามัญศึกษาจังหวัดเกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ของสมาชิก	57
11	แสดงคำมัยฐานและส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ ความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ สามัญศึกษาจังหวัดเกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล ...	59
12	แสดงการเปรียบเทียบคำมัยฐานความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการ สามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด เกี่ยวกับ ความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน	62
13	แสดงการเปรียบเทียบคำมัยฐานความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการ สามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด เกี่ยวกับ ความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก	64
14	แสดงการเปรียบเทียบคำมัยฐานความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการ สามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด เกี่ยวกับ ความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล	66

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	โครงสร้างการบริหารและสายการปฏิบัติงานของสำนักงานสามัญศึกษา จังหวัด	10
2	ขอบข่ายของระบบสังคมตามจุดประสงค์ของสถาบัน	15
3	ขอบข่ายของระบบสังคมตามเป้าประสงค์ของแต่ละบุคคล	17
4	โครงสร้างของระบบสังคม	18
5	องค์ประกอบซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคล	19
6	องค์ประกอบซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมที่สถาบันกำหนด	19
7	โครงสร้างของระบบสังคม ซึ่งแสดงองค์ประกอบด้านสถาบันนิติ และบุคลากรนิติ	20
8	บรรยากาศในการทำงานเป็นตัวแทนของขอบข่ายระบบสังคม	21
9	แสดงความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในระบบสังคม	22

บทนำ

กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษาด้านการมัธยมศึกษา การศึกษาสงเคราะห์และการศึกษาพิเศษ ให้แก่สังคมไทยเรามาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 จนถึงปัจจุบัน เห็นเวลา 21 ปี (กระทรวงศึกษาธิการ. 2535 : 6) ซึ่งนับเป็นเวลานานพอสมควร ผู้บริหารระดับสูงในกรมสามัญศึกษาและนักวิชาการที่เกี่ยวข้องได้พยายามปรับปรุงโครงสร้างการบริหารของกรมสามัญศึกษาเพื่อให้สามารถพัฒนาการมัธยมศึกษา การศึกษาสงเคราะห์และการศึกษาพิเศษ ให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น การกำเนิดส่วนราชการใหม่ของกรมสามัญศึกษาที่มีชื่อว่าสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2535 ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความพยายามของกรมสามัญศึกษาในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารระดับจังหวัด เพื่อก่อให้เกิดผลดีในการจัดการศึกษาทุกด้านดังกล่าว

สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดจึงนับเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญในการรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา การศึกษาสงเคราะห์และการศึกษาพิเศษในแต่ละจังหวัด ซึ่งมีความสลับซับซ้อนและเพิ่มปริมาณทั้งจำนวนโรงเรียน นักเรียน บุคลากรและงบประมาณตลอดจนปัญหาหลากหลาย การที่สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด จะริเริ่มทำงานในหน่วยงานใหม่มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายทั้งด้านภารกิจและด้านความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรทั้งหมด จำเป็นต้องอาศัยแนวคิดและหลักการทางวิชาการหลายด้านเป็นกรอบในการพัฒนาหน่วยงาน โดยเฉพาะสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดเป็นหน่วยงานใหม่ในระดับจังหวัดที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกรมสามัญศึกษา จำต้องใช้อยุทธวิธีในการพัฒนาหน่วยงานให้ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วสอดคล้องกับสถานการณ์และกระแสความต้องการของสมาชิกด้วย

เนื่องจากสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เป็นหน่วยงานใหม่ของกรมสามัญศึกษา บุคลากรในหน่วยงานก็มาจากสถานศึกษาหลายแห่ง การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายและทุกคน การบริหารงานเพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จจะต้องอาศัยแนวคิดและหลักการทางวิชาการเข้าช่วยหลายแนวทาง ความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด 3 ด้าน คือ ความรู้สึกด้านการยอมรับหลักการและ

เหตุผลของสถาบัน (Rationality) ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก (Belongingness) และด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล (Identification) มีความจำเป็นต่อหน่วยงานสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดดังกล่าว ทั้งนี้เพราะการเริ่มต้นของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด อาศัยบุคลากรจากหน่วยงานอื่นหลากหลายมาร่วมกันทำงาน ความรู้สึกดังกล่าวจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดเกิดเอกภาพในการทำงาน เจ้าหน้าที่เกิดความภาคภูมิใจ เต็มใจและพอใจในการทำงาน ทুমเท เสียสละงานบรรลุป้าหมายที่ตั้งไว้ หากเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดไม่เกิดความรู้สึกในการทำงานร่วมกันใน 3 ด้านดังกล่าว อาจนำไปสู่ปัญหาในการทำงาน ทำให้งานผิดพลาด ล่าช้า ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เจ้าหน้าที่เกิดความท้อแท้ และเบื่อหน่ายในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อคุณภาพการศึกษาของส่วนรวมได้

ความรู้สึกดังกล่าวสอดคล้องกับ แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีระบบสังคม (Social System Theory) ซึ่งเป็น แนวคิดเชิงบริหารงานโดยอาศัยความรู้สึกในการทำงานร่วมกันตามที่เกทเซลและเทเลน (Getzels and Thelen) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ไว้กล่าวคือ ระบบสังคม ประกอบด้วยสถาบันนิติ และบุคลามิติ การที่ระบบสังคมจะมีประสิทธิภาพและทำงาน บรรลุป้าหมายได้ สมาชิกในระบบสังคมต้องมีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน 3 ประการ คือ

1. ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน (Rationality)
2. ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก (Belongingness)
3. ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล (Identification) (Getzels and Thelen, 1960 : 51 - 81)

ซึ่งบุคคลทั้งสองได้วิเคราะห์ตามทฤษฎีระบบสังคมของเกทเซลและกูปา (Getzels and Guba) อันเป็นแนวคิดที่ผู้บริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดอาจใช้เป็นกรอบในการสร้างความสำเร็จให้กับหน่วยงาน เพราะสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดก็คือระบบสังคม (Social System) ระบบหนึ่ง หากผู้บริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สามารถทราบได้ว่าเจ้าหน้าที่มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด อยู่ในระดับใด ย่อมเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ 3 ประการ ตามทฤษฎีระบบสังคมดังกล่าว ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ว่ามีมากนักน้อยเพียงใด เพื่อผลการวิจัยจะได้ช่วยเป็นแนวทางสนับสนุนการทำงาน of สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดให้บังเกิดผลดียิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดที่ได้รับเลือกเป็น
ผู้เชี่ยวชาญและผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด เกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของ
เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ใน 3 ด้าน คือ
 1. ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน (Rationality)
 2. ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก (Belongingness)
 3. ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล (Identification)
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด เกี่ยวกับความรู้สึก
ในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด กรมสามัญศึกษา กระทรวง
ศึกษาธิการ ใน 3 ด้าน คือ
 1. ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน (Rationality)
 2. ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก (Belongingness)
 3. ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล (Identification)
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดที่ได้รับเลือกเป็น
ผู้เชี่ยวชาญกับผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดและผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดเกี่ยวกับ
ความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิจัยจะช่วยให้ผู้บริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดทราบว่า เจ้าหน้าที่ใน
สำนักงานมีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน
(Rationality) ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก (Belongingness)
และด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล (Identification) มากน้อยเพียงใด ซึ่งจะเป็น
แนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้สึกในการทำงานร่วมกันทั้ง 3 ด้านดังกล่าว ให้
บังเกิดกับเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดอันจะยังผลให้สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด
ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน การบริหารงานภายในหน่วยงานมีประสิทธิภาพ บรรลุ
เป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งด้านการกิจและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรทั้งมวล

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษารังผึ้งศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดเกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด 3 ด้านคือ

1. ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน (Rationality)
2. ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก (Belongingness)
3. ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล (Identification)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากร ได้แก่ผู้บริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ทุกจังหวัดทั่วประเทศ รวมทั้งสิ้น 228 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ

1. ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด จำนวน 25 คน ได้มาโดยสุ่มและรายชื่อของผู้ตรวจราชการกรมสามัญศึกษา ซึ่งพิจารณาจากผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดที่มีความรู้ความสามารถประสบการณ์ในการบริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ต่อไปจะเรียกว่าผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแสดงความสมัครใจในการตอบแบบสอบถามโดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi - Technique)

2. ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ทุกจังหวัดนอกเหนือจากผู้เชี่ยวชาญ มีจำนวน 51 คน

3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด จังหวัดละ 2 คน รวม 152 คน
ประชากรกลุ่มที่ 1 ใช้ในขั้นตอนของการดำเนินการตามเทคนิคเดลฟาย
ประชากรกลุ่มที่ 2 และ 3 ใช้ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมความคิดเห็น

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น คือ ผู้บริหารในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด แยกเป็น

1. ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด
2. ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด

ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดเกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด 3 ด้านคือ

1. ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน (Rationality)
2. ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก (Belongingness)
3. ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล (Identification)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความรู้สึก หมายถึง ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ ที่แสดงออกโดยการปฏิบัติงานร่วมกันในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เพื่อให้หน่วยงานดำเนินไปจนบรรลุเป้าหมาย ความรู้สึกนี้สามารถแยกออกได้เป็น 3 ประการดังนี้

1.1 ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน (Rationality) หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกของเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อความชัดเจนและมีเหตุผลของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ในด้านนโยบาย ขอบเขต ภาระหน้าที่ของหน่วยงาน อำนาจหน้าที่ของบุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งกฎหมายและระเบียบปฏิบัติในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

1.2 ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก (Belongingness) หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกของเจ้าหน้าที่ในฝ่ายต่าง ๆ ที่มีต่อสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ด้วยความรัก ความผูกพัน ความเอาใจใส่ ต่อภารกิจ ต่อทรัพยากรและชื่อเสียงของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย

1.3 ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล (Identification) หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนมีความรู้สึกที่แสดงออกว่าตัวเองได้มีโอกาสริเริ่ม เสนอแนะ ปฏิบัติงานหรือแสดงพฤติกรรมอื่น ๆ สอดคล้องกับความสามารถ ความต้องการและสเน่ห์ของตนเอง ภายใต้ขอบเขตอันเหมาะสม

2. สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่บริหารและอำนวยการ การจัดการศึกษาของกรมสามัญศึกษาในแต่ละจังหวัด แทนกรมสามัญศึกษา ซึ่งหมายถึงรวมถึงสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ด้วย

3. ผู้บริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด หมายถึง ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดและผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความรู้สึกรักในการทำงาน
ร่วมกับของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ผู้วิจัยจะนำเสนอรายงานการค้นคว้า ดังนี้

1. ความเป็นมาของการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด
2. ความรู้สึกรักในการทำงานร่วมกันตามทฤษฎีระบบสังคม
3. เทคนิคเคล็ดลับ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความเป็นมาของการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

กรมสามัญศึกษาเป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาของชาติ ด้านการมัธยมศึกษา การศึกษาส่งเคราะห์ และ การศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาต่อเนื่องของเยาวชน โดยมี วัตถุประสงค์ส่งเสริมการมัธยมศึกษา เพื่อให้เด็กและเยาวชนเกิดความเสมอภาคในโอกาสที่จะ ได้รับการศึกษาตามความสามารถของแต่ละบุคคล ให้สอดคล้อง และสนองความต้องการทาง ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการปกครองของประเทศ ตลอดจนให้มีประสิทธิภาพใน การทำงาน ในส่วนของการศึกษาส่งเคราะห์และการศึกษาพิเศษ ได้จัดการศึกษาและสนับสนุน ผู้ยากไร้ทางเศรษฐกิจและสังคม และผู้ที่มีความผิดปกติทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ไม่เป็น ภาระกับสังคม ส่งเสริมและเร่งรัดการผลิตคนในระดับกลางให้สอดคล้องกับความต้องการด้าน แรงงานของประเทศ (กรมสามัญศึกษา. 2536 : 1) หน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวได้เพิ่ม ปริมาณมากขึ้นทุกปีตลอดมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วง 10 ปีหลัง คือ ปีการศึกษา 2524 ถึง ปีการศึกษา 2534 อันเป็นปีสิ้นสุดแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 6 ปริมาณงานของกรมสามัญศึกษา ได้เพิ่มขึ้นอย่างน่าสังเกต ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนปริมาณงานของกรมสามัญศึกษาที่เพิ่มขึ้น

ประเภท	ปริมาณ		เพิ่มขึ้น	
	ปีการศึกษา 2524	ปีการศึกษา 2534	จำนวน	ร้อยละ
โรงเรียน	1,309	1,899	590	45.07
สาขาโรงเรียน	-	412	412	100.00
นักเรียน	1,332,167	2,004,400	672,233	50.46
ครู	70,935	104,967	34,032	47.98
ข้าราชการพลเรือน	615	791	176	28.62
งบประมาณ (ล้านบาท)	4,600.8	13,067.0	8,466.2	184.02

ที่มา : อ้างอิงมาจากกรมสามัญศึกษา "การจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร" เอกสารเพิ่มเติมประกอบการพิจารณาจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานกรุงเทพมหานคร. หน้าที่ 1 มปป.

เนื่องจากแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ของกรมสามัญศึกษา ได้แสดงเจตนารมณ์ และแนวทางที่จะพัฒนา และดำเนินการตามภาระหน้าที่ให้ได้ผลสูงกว่าแผนพัฒนาการศึกษาในระยะที่ผ่านมา กล่าวคือ เป้าหมายในแผนพัฒนาการศึกษา การศาสนา และการวัฒนธรรม ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ของกรมสามัญศึกษา จำนวน

นักเรียนจะมีถึง 2,755,162 คน และมีโรงเรียนถึง 2,919 โรงเรียน (กรมสามัญศึกษา.

ม.ป.ป. : 3) ทำให้การบริหารงานด้านการศึกษามีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้น

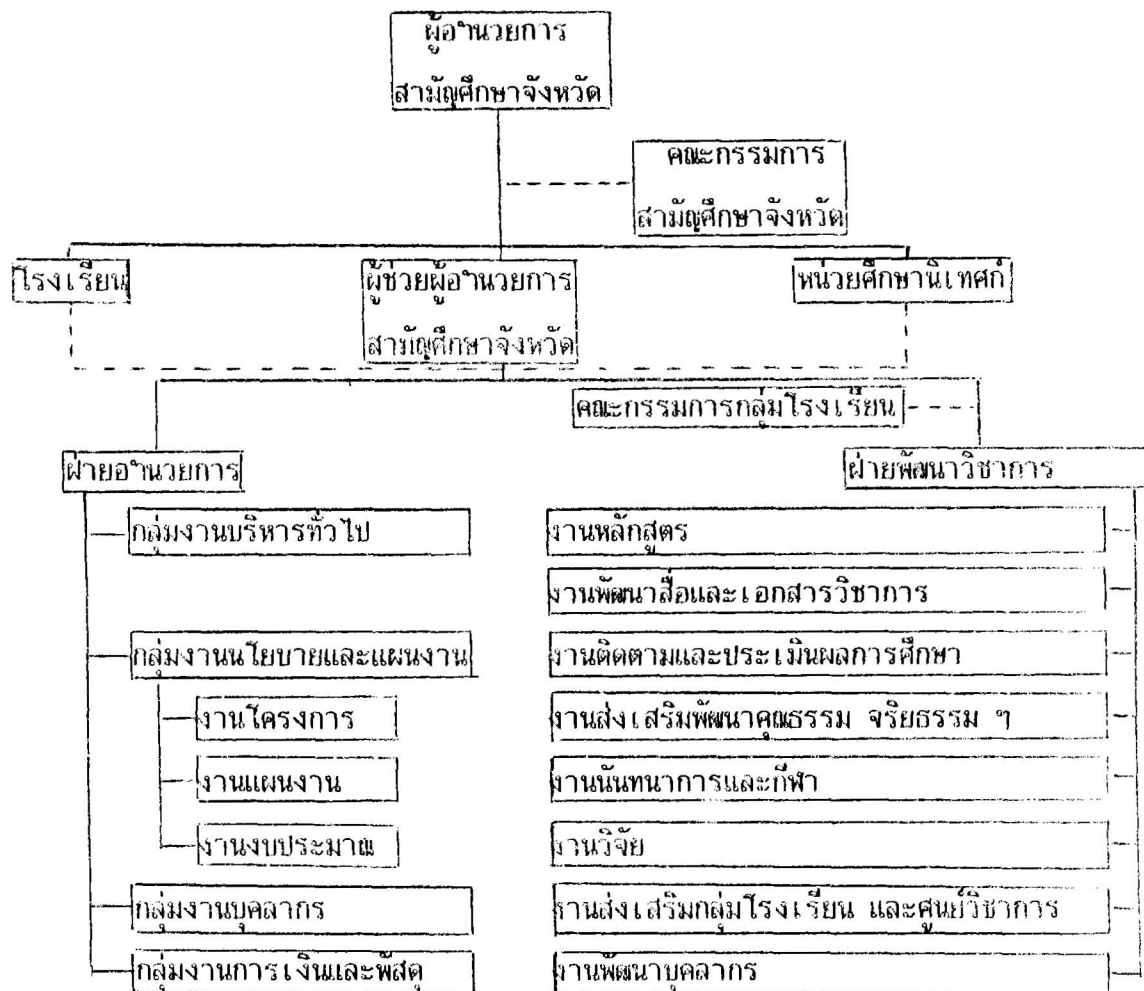
กรมสามัญศึกษามีการบริหารงานในรูปแบบศูนย์รวมอำนาจที่อยู่ส่วนกลาง ซึ่งในอดีตไม่ค่อยมีปัญหาเนื่องจากสภาพสังคมไม่ยุ่งยากและซับซ้อนเช่นปัจจุบัน โดยที่สภาพปัจจุบันปริมาณงาน ระบบและระเบียบการบริหารงาน การจัดโรงเรียน กระบวนการเรียนการสอนได้เปลี่ยนแปลงและเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ไม่สามารถดูแลและดำเนินการได้อย่างทั่วถึงทันต่อความต้องการจำเป็นของท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องมีหน่วยงานกลางระดับจังหวัดปฏิบัติงานของกรมสามัญศึกษาที่สามารถรองรับนโยบายจากส่วนกลางสู่การปฏิบัติได้อย่างครบวงจร เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นเอกภาพ สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น เกิดความเป็นระบบในการดำเนินงาน สะดวก คล่องตัว ประหยัดทั้งงบประมาณ บุคลากร ระยะเวลา และส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน และในขณะเดียวกันกรมสามัญศึกษาได้สนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในการกระจายอำนาจบริหารการศึกษาไปสู่ภูมิภาคด้วย ในการนี้จึงได้จัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดขึ้น

สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดเป็นหน่วยงานทางการศึกษาของกรมสามัญศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งสำนักงานดังกล่าวทั่วประเทศ จังหวัดละ 1 แห่ง (รวมทั้งในกรุงเทพมหานครด้วย) รวม 76 แห่ง ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2535 และลงวันที่ 15 ธันวาคม 2536 ซึ่งกรมสามัญศึกษาได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และแบ่งงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ตามประกาศกรมสามัญศึกษา ลงวันที่ 20 มกราคม 2536 ดังนี้

1. ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานบริหารทั่วไปและงานที่เกี่ยวข้องของสำนักงาน ตามที่กรมสามัญศึกษากำหนดหรือมอบหมาย จัดทำแผนพัฒนา และแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับแผนและนโยบายของกรมสามัญศึกษาและความต้องการที่จำเป็นของจังหวัด เสนอจัดตั้งโรงเรียนใหม่ จัดตั้งสาขา ย้ายสถานที่ตั้ง โอน ยุบรวม หรือยุบเลิกโรงเรียน พิจารณาจัดทำ และติดตามงบประมาณตามที่ได้รับมอบหมาย บริหารงานบุคคล บริหารพัสดุ ครุภัณฑ์ บริหารอาคารสถานที่ พิจารณาอนุมัติแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงาน โรงเรียน และกลุ่มโรงเรียน ผูกอบรม นิเทศ และส่งเสริมการปฏิบัติงานของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน และศูนย์พัฒนาวิชาการ งานวิชาชีพ และหลักสูตรวิชาชีพท้องถิ่น ติดตาม ประเมินผล ควบคุม

มาตรฐานโรงเรียน การปฏิบัติงานของโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน แล้วรายงานให้กรมสามัญศึกษาทราบ เป็นแหล่งข้อมูล ดำเนินการวิจัย และส่งเสริมการวิจัยเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในจังหวัด ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของจังหวัด และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

2. สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีการแบ่งงานภายในสำนักงานออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายพัฒนาวิชาการ และหน่วยศึกษานิเทศก์จังหวัด ดังนี้



ภาพประกอบ 1 โครงสร้างการบริหาร และสายการปฏิบัติงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

ที่มา : อ้างอิงมาจาก กองแผนงาน "สายการปฏิบัติงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ช่วงปี พ.ศ. 2535 - 2536" รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษากระบวนการของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด หน้า 18 2536

สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด แบ่งเป็น 3 ขนาด ตามประกาศกรมสามัญศึกษา ลงวันที่ 20 มกราคม 2536 คือ

ขนาดเล็ก ได้แก่ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดที่มีข้าราชการครูในสังกัดกรมสามัญศึกษา ไม่เกิน 1,000 คน และให้มีข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงาน จำนวน 25 คน

ขนาดกลาง ได้แก่ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดที่มีข้าราชการครูในสังกัดกรมสามัญศึกษา เกินกว่า 1,000 คน แต่ไม่เกิน 2,000 คน ให้มีข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงาน จำนวน 35 คน

ขนาดใหญ่ ได้แก่ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดที่มีข้าราชการครูในสังกัดกรมสามัญศึกษา เกินกว่า 2,000 คนขึ้นไป และให้มีข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงาน จำนวน 45 คน

ปัจจุบัน ก.ค. ได้อนุมัติการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด เป็นตำแหน่งข้าราชการครู ส่วนบุคลากรในสำนักงาน ขณะนี้ กรมสามัญศึกษาได้แต่งตั้งข้าราชการครูจากโรงเรียนต่าง ๆ ไปช่วยปฏิบัติราชการไปต่างด่อน และกำลังดำเนินการขออนุมัติ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญต่อไป

ผลดีของการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

ผลดีของการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด (กรมสามัญศึกษา. ม.ป.ป. : 43 - 45) โดยสังเขป คือ

1. ด้านการจัดการศึกษา สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เป็นหน่วยงานระดับท้องถิ่นที่จะมีบทบาทในการจัดการศึกษา จัดกระบวนการเรียนการสอน พัฒนาปรับปรุงการจัดการศึกษาให้เหมาะสม สนองความต้องการของท้องถิ่นมากขึ้น เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นได้เลือกเรียนอย่างกว้างขวาง รวมทั้งสร้างหลักสูตรท้องถิ่นขึ้นใช้เอง เพื่อให้การศึกษาสอดคล้องกับสภาพชีวิตเศรษฐกิจและสังคมมากยิ่งขึ้น
2. ด้านการบริหารบุคลากร ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น แก้ปัญหาความล่าช้าในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ช่วยให้การบริหารงานของกรมสามัญศึกษาคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะมีผลต่อการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

3. ด้านงบประมาณ ช่วยให้การบริหารงบประมาณในระดับจังหวัดมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งด้านความถูกต้อง ความสอดคล้องของข้อมูลกับความต้องการงบประมาณของโรงเรียน

4. ด้านการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานของกระทรวงศึกษาธิการและของกรมสามัญศึกษา จะช่วยให้การดำเนินงานตามนโยบาย และแผนงานของกระทรวงศึกษาธิการ และของกรมสามัญศึกษา ถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของกรมสามัญศึกษา จะเป็นหน่วยงานที่รองรับการกระจายอำนาจของกรมสามัญศึกษาไปสู่ส่วนภูมิภาค ซึ่งนำไปสู่การประหยัดงบประมาณ เวลา และการพึ่งตนเอง

วิวัฒนาการของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

กรมสามัญศึกษามีโรงเรียนในสังกัดส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ประกอบกับโรงเรียนของกรมสามัญศึกษาได้เพิ่มขึ้นอย่างมากและรวดเร็ว เพราะรัฐมีนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเรื่องนี้กรมสามัญศึกษาได้เริ่มประสบปัญหาการบริหารงาน ตั้งแต่พ.ศ. 2510 เป็นต้นมา การบริหารงานในระดับจังหวัด กรมสามัญศึกษาได้อาศัยอำนาจ ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 218 มอบอำนาจการบริหารงานหลายอย่างให้ผู้ว่าราชการจังหวัดปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมสามัญศึกษา ทั้งนี้ผู้ว่าราชการจังหวัดได้ให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเป็น เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ เสนอเรื่องและกลั่นกรองเรื่องก่อนเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณา โดยให้อำนาจของอธิบดีกรมสามัญศึกษาที่ได้รับมอบหมาย แต่เนื่องจากปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นทุกปี และเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั้งจำนวนโรงเรียน นักเรียน บุคลากร ตลอดจนงบประมาณ ประกอบกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดจำเป็นต้องควบคุม ดูแล กำกับ การปฏิบัติงานของกรมอื่นด้วย ทำให้การบริหารงานให้กรมสามัญศึกษาไม่สะดวก เกิดความล่าช้า ไม่สามารถแก้ปัญหาได้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นซึ่งแตกต่างกันได้ ดังนั้นในปี พ.ศ. 2515 กรมสามัญศึกษาจึงได้ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการครู หัวหน้าผู้ประสานงานของกรมสามัญศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด กลั่นกรองงานของกรมสามัญศึกษาเสนอศึกษาธิการจังหวัด เพื่อเสนอผู้ว่าราชการจังหวัด ในระยะนี้สามารถช่วยทำให้งานของกรมสามัญศึกษา รวดเร็ว ถูกต้อง และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีพอสมควรในระดับหนึ่ง

ต่อมาในปี พ.ศ. 2519 กรมสามัญศึกษาได้ประกาศจัดตั้งกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาขึ้นในแต่ละจังหวัด รวมทั้งกรุงเทพมหานครด้วย เพื่อช่วยเหลืองานของกรมสามัญศึกษาในการบริหารงานบุคคล งานวิชาการ แต่ปัญหาดังกล่าวก็ยังไม่อาจแก้ไขให้ดีขึ้นได้เท่าที่ควร เพราะปริมาณงานเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ประกอบกับการบริหารงานของโรงเรียนมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ดังนั้นในปี พ.ศ. 2529 กรมสามัญศึกษาจึงได้จัดตั้ง "คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด" ขึ้นตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด พ.ศ. 2529 เพื่อสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่จะกระจายอำนาจการบริหารงานจากส่วนกลางไปยังจังหวัด และสถานศึกษามากยิ่งขึ้น คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด เป็นองค์กรหนึ่งที่ทำหน้าที่กลั่นกรองงานเพื่อเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาสั่งการ ปรากฏว่าการบริหารงานเกิดความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ แต่ยังคงขาดสำนักงานใช้เป็นสถานที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

ในปี พ.ศ. 2532 ได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัด เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่จะกระจายอำนาจ มอบอำนาจจากส่วนกลางไปยังจังหวัด และสถานศึกษามากยิ่งขึ้น คณะกรรมการสามัญศึกษาจังหวัดมีหน้าที่ในการกลั่นกรองงาน ซึ่งระเบียบกำหนดให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการ เพื่อเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งการหรือประสานงานกับกรมสามัญศึกษา โดยมีสายการปฏิบัติงานผ่านศึกษาธิการจังหวัด แต่อย่างไรก็ดี การดำเนินงานตามระเบียบดังกล่าว ปรากฏว่ามีปัญหาเกิดขึ้นหลายประการที่สำคัญ คือ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร ยังไม่มีฐานะเป็นหน่วยงานที่ถูกต้องสมบูรณ์ตามกฎหมาย จึงไม่สามารถกำหนดตำแหน่ง และอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ เพื่อมาปฏิบัติงานในสำนักงานได้ จำเป็นต้องขอยืมบุคลากรจากสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นมาปฏิบัติงานในสำนักงาน ซึ่งเกิดความไม่สะดวกขึ้นหลายประการ ดังนั้นกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงาน ก.ค. ได้ดำเนินการเพื่อให้สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่ชอบด้วยกฎหมาย โดยได้ขอแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ให้สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานครมีลักษณะเป็นหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งสภาขับเคลื่อนปฏิรูปแห่งชาติ ได้พิจารณาให้แก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2535 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดทั่วประเทศ จังหวัดละ 1 แห่ง และที่กรุงเทพมหานครด้วย รวมเป็น 76 แห่ง ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2535 และลงวันที่ 15 ธันวาคม 2536 ซึ่งกรมสามัญศึกษาได้พิจารณากำหนดระเบียบกรมสามัญศึกษา ว่าด้วยสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2536 เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2536 ได้มอบอำนาจให้ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิบดีกรมสามัญศึกษา ให้บริหารงานการศึกษาของกรมสามัญศึกษาในจังหวัดได้อย่างกว้างขวาง เพื่อสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในการกระจายอำนาจบริหารการศึกษาไปสู่ภูมิภาค เพื่อให้การปฏิบัติงานของจังหวัดในส่วนที่เกี่ยวกับกรมสามัญศึกษามีประสิทธิภาพเกิดความคล่องตัวมากขึ้น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาของชาติต่อไป

ความรู้สึกร่วมกันในการทำงานร่วมกันตามทฤษฎีระบบสังคม

จากการศึกษาทฤษฎีระบบสังคมของเกทเซล และกุกา (Getzels and Guba) ซึ่งวิเคราะห์โดยเกทเซล และทเธเลน (Getzels and Thelen) พอสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ (Getzels and Thelen. 1960 : 51 - 81)

ระบบสังคม (Social System) มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน ซึ่งเป็นอิสระในตัวเอง มีลักษณะเฉพาะตัว ไม่ขึ้นแก่กัน แต่ในเวลาเดียวกันก็มีความเกี่ยวพัน และส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน

องค์ประกอบแรกเรียกว่า สภาวะนิยม (Nomothetic Dimension) คือ การที่ระบบสังคมประกอบด้วย สภาวะนั้น ซึ่งมีการกำหนดบทบาทที่แน่นอนของตนเอง และมีความคาดหวังที่จะต้องทำให้สำเร็จ

องค์ประกอบที่สองเรียกว่า บุคคลนิยม (Ideographic Dimension) คือ การที่ระบบสังคมประกอบด้วย บุคคลแต่ละคน ซึ่งมีบุคลิกลักษณะและความต้องการเฉพาะของตนที่แตกต่างกันออกไป องค์ประกอบทั้ง 2 ส่วนนี้จะมาเกี่ยวพันกันทำให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า พฤติกรรม กลุ่มหรือพฤติกรรมของสังคม

ในการที่จะเข้าใจถึงธรรมชาติของพฤติกรรมกลุ่ม และการที่จะคาดคะเนหรือเดาพฤติกรรมกลุ่มได้ จะต้องเข้าใจถึงธรรมชาติ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่มาเกี่ยวข้องกัน การศึกษาระบบสังคมด้านสภาวะนิยมมีสิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องกัน 4 ประการคือ

1. ทุกระบบสังคม ประกอบด้วยสถาบันหรือองค์การต่าง ๆ ซึ่งทำหน้าที่ต่างกันไปในสังคม เช่น การปกครอง การศึกษา การดูแลสุขภาพเรียบร้อย เป็นต้น

2. หน่วยที่สำคัญที่สุดของสถาบันคือ บทบาท บทบาทหมายถึง เกมที่เปลี่ยนแปลงได้ ในเรื่องของตำแหน่ง ภารกิจงาน ข้อกำหนดหรือข้อบังคับของแต่ละสถาบัน และเกณฑ์ที่เปลี่ยนแปลงได้นี้จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของเจ้าของตำแหน่งหรือเจ้าของบทบาทด้วย

3. บทบาท อาจหมายถึง ความคาดหวังในบทบาทนั้น ๆ ในแต่ละบทบาทจะมีการกำหนดสิทธิพิเศษ หน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และอำนาจของเจ้าของบทบาทนั้น ๆ การแสดงบทบาทก็คือ การที่เจ้าของบทบาทได้กระทำตามหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้น และรับผิดชอบในสิ่งที่ตนทำ ความคาดหวังจะเป็นตัวกำหนดว่า เจ้าของบทบาทควรจะทำหรือไม่ควรทำอะไรในฐานะที่เขาเป็นเจ้าของบทบาทนั้น

4. บทบาททั้งหลายจะประกอบกันขึ้นเป็นองค์บริบูรณ์ บทบาทนั้นต้องสัมพันธ์กัน และขึ้นอยู่กับกันและกัน นั่นคือ บทบาทแต่ละบทบาท นอกจากจะกำหนดว่าเจ้าของบทบาทจะต้องทำอะไรแล้ว ยังส่งผลต่อบทบาท และเจ้าของบทบาทอื่น ๆ ในสังคมด้วย เช่น บทบาทของครูและบทบาทของนักเรียนไม่สามารถกำหนดความพึงได้ ถ้าไม่ได้มีการพูดถึงความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน คุณสมบัติในข้อนี้เองที่ทำให้ความวุ่นวายหรือความสับสนในบทบาทต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกันหมดสิ้นไป และทำให้เราเข้าใจโครงสร้างของคุณสมบัติในแต่ละสถาบันได้ ดังนั้นขอบข่ายของระบบสังคมตามที่ได้กล่าวมานี้สามารถเขียนเป็นโครงสร้างได้ดังนี้

ระบบสังคม —→ สถาบัน —→ บทบาท —→ ความคาดหวัง —→ พฤติกรรมที่ทำ
ตามจุดประสงค์
ของสถาบัน

ภาพประกอบ 2 ขอบข่ายของระบบสังคมตามจุดประสงค์ของสถาบัน

ที่มา : อ้างอิงมาจาก Getzels and Thelen. "The Classroom Group as a Unique Social System," The Dynamics of Instruction Groups : Sociological Aspects of Teaching and Learning, p. 67. 1960.

จากโครงสร้างจะเห็นได้ว่า พฤติกรรมตามเป้าประสงค์ของระบบสังคมหนึ่งจะถูกนำทางโดยพฤติกรรมตามเป้าประสงค์ของระบบสังคมอื่น ๆ ที่มันสัมพันธ์ด้วยดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

การศึกษาสถาบันนิติตามที่กล่าวมาเป็นการศึกษาในแง่ของพฤติกรรมกลุ่ม ซึ่งในการวิเคราะห์ระดับนี้ การยอมรับในการแสดงบทบาทของเจ้าของบทบาทก็คือ การกระทำตามบทบาทที่กำหนดไว้ให้ โดยมีได้คำนึงถึงบุคลิกภาพหรือความเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลเลย นั่นคือถือว่าทุกคนจะทาบบทบาทต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ได้เหมือนกัน การศึกษาอย่างหยาบ ๆ และเชื่อว่าพฤติกรรมจะออกมาในทางเองเดียวกันแบบนี้เป็นการศึกษาซึ่งยังเลื่อนลอย แบบเดียวกับที่เราคิดว่า เมื่อเราทาบบทบาทของสถาบันหนึ่งแล้ว เราจะสามารถคาดได้อย่างถูกต้องว่า คนในสถาบันนั้นจะมีพฤติกรรมอะไรบ้าง โดยที่ไม่ต้องศึกษาองค์ประกอบของแต่ละบุคคลในสถาบันนั้น

บทบาทแต่ละระบบสังคมจะแสดงออกมา ได้ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลในแต่ละสังคมซึ่งไม่เหมือนกัน แต่ละคนในสังคมต่างก็มีเอกลักษณ์ในการที่จะแสดงบทบาทของตนออกมา การที่เรารู้จักบทบาท และความคาดหวังที่ระบบสังคมมีต่อแต่ละบทบาทไม่เป็นการเพียงพอ เราจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติในแต่ละบุคคลด้วย นั่นก็คือการศึกษาพฤติกรรมกลุ่มโดยวิเคราะห์เฉพาะด้านสถาบันนิติอย่างเดียวย่อมเป็นการไม่เพียงพอ ต้องวิเคราะห์ด้านบุคลาณัติหรือความเป็นเอกลักษณ์ของบุคคลด้วย นั่นคือการวิเคราะห์พฤติกรรมกลุ่มต้องวิเคราะห์ทั้งด้านสังคมวิทยาและจิตวิทยา

สำหรับการศึกษาระบบสังคมด้านบุคลาณัติ คือ การศึกษาขอบข่ายของแต่ละบุคคลออกมาในองค์ประกอบของบุคลิกภาพ และความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถอธิบายได้

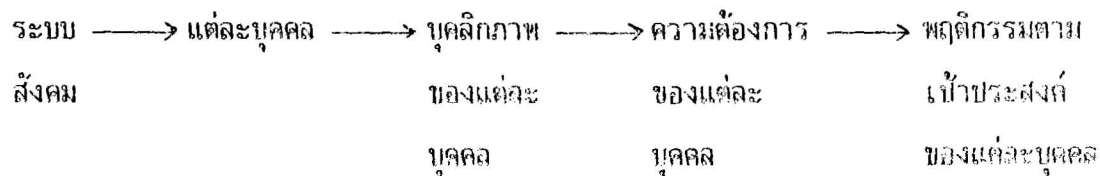
2 ลักษณะ คือ

1. บุคลิกภาพ หมายถึง การรวมพลังกันในแต่ละบุคคลที่มีต่อความปรารถนาที่ถูกกำหนดขึ้น และเป็นตัวกำหนดปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมหรือความคาดหวังที่ถูกกำหนดขึ้นในสังคม

2. ศูนย์รวมของบุคลิกภาพก็คือ ความต้องการหรือความปรารถนา ซึ่ง Parsons และ Shils (Getzels and Thelen. 1960 : 68 ; citing Talcott Parsons and Shils. 1951 : 114) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความต้องการหรือความปรารถนา คือ

แนวโน้มเอียงในแต่ละบุคคลที่จะแสดงหรือมีปฏิกิริยาต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในรูปแบบเฉพาะของตน เพื่อให้ได้ผลตามที่ตนคาดหวังไว้ จากการกระทำอันนี้ของตน

ขอบข่ายของระบบสังคมตามแนวคิดนี้ จึงเขียนเป็นโครงสร้างได้ดังนี้

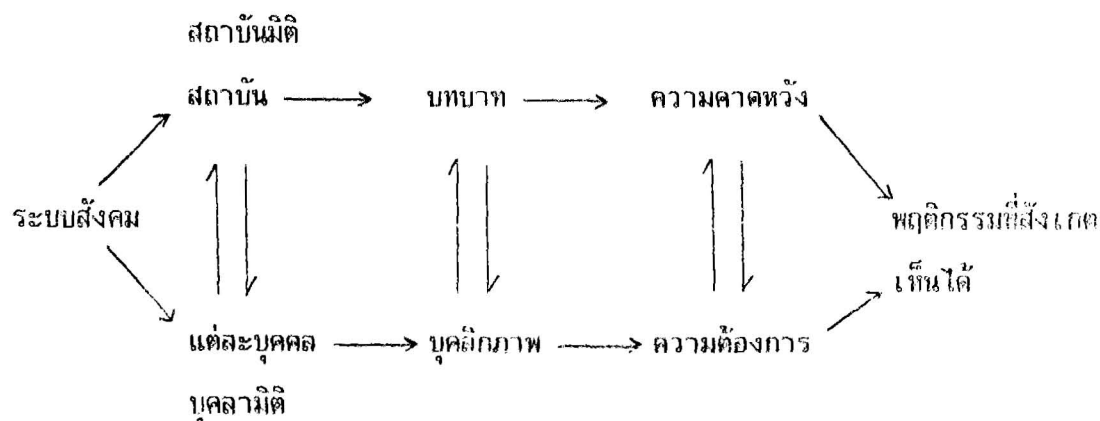


ภาพประกอบ 3 ขอบข่ายของระบบสังคมตามเป้าประสงค์ของแต่ละบุคคล

ที่มา : อ้างอิงมาจาก Getzels and Thelen. "The Classroom Group as a Unique Social System," The Dynamics of Instruction Groups : Sociological Aspects of Teaching and Learning. p. 68. 1960.

สรุปได้ว่าการที่เราจะเข้าใจพฤติกรรม และผลกระทบของเจ้าของบทบาท ซึ่งแสดงบทบาทของตนในสังคมหรือสถาบันได้ เราจะต้องเข้าใจในความคาดหวังของบทบาทที่สังคมกำหนด และต้องเข้าใจในความต้องการของแต่ละบุคคลด้วย ซึ่งแท้จริงแล้วความต้องการ และความคาดหวังก็คือ แรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น ซึ่งแรงกระตุ้นตัวนี้เกิดจากบุคลิกภาพและความต้องการส่วนตัว และอีกแรงกระตุ้นหนึ่งเกิดจากข้อกำหนดและความต้องการของสังคมนั้น

ดังนั้นเราสามารถเขียนสรุปโครงสร้างของระบบสังคมได้ดังนี้



ภาพประกอบ 4 โครงสร้างของระบบสังคม

ที่มา : อ้างอิงมาจาก Getzels and Thelen. "The Classroom Group as a Unique Social System," The Dynamics of Instruction Groups : Sociological Aspects of Teaching and Learning. p. 69. 1960.

จากโครงสร้างข้างต้น พฤติกรรมเกิดจากอิทธิพลทั้งองค์ประกอบด้านสถาบันนิติ และ บุคลามิติ สามารถเขียนเป็นสมการได้ว่า

$$B = f(R \times P)$$

$$B = \text{พฤติกรรม}$$

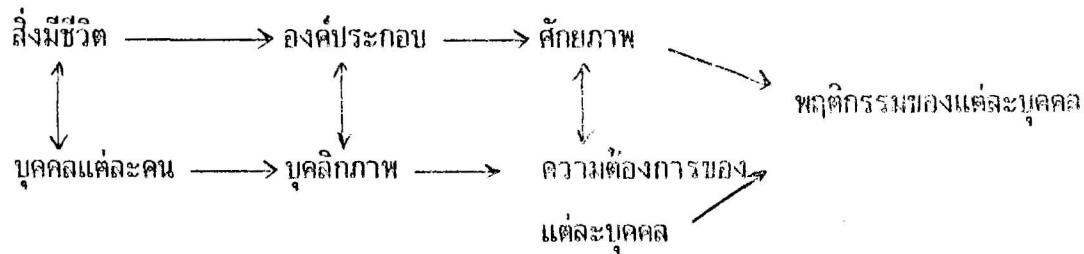
$$R = \text{บทบาทของสถาบันซึ่งถูกกำหนดโดยความคาดหวัง}$$

$$P = \text{บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลซึ่งถูกกำหนดโดยความต้องการของตัวเอง}$$

สัดส่วนของบทบาทและบุคลิกภาพจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ซึ่งจะต่างกันไปตามแต่ละ การกระทำ แต่ละบทบาท และแต่ละบุคลิกภาพ

ในระบบสังคมเมื่อเราพูดว่าเจ้าของบทบาท 2 ฝ่ายเข้าใจซึ่งกันและกัน เรา หมายความว่า ความต้องการของทั้ง 2 ฝ่าย ซึ่งสังคมกำหนด และซึ่งเป็นความต้องการส่วนตัว ของเขาเข้ากันได้ แต่เมื่อพูดว่าเขาทั้ง 2 ฝ่ายไม่เข้าใจกัน นั้นหมายถึงสิ่งที่สังคมกำหนด และสิ่งที่พวกเขาต้องการ ไม่ใช่เรื่องเดียวกันหรือเข้ากันไม่ได้ ดังนั้นในการกำหนดพฤติกรรม ต้องคำนึงถึงขอบข่ายทางด้านชีววิทยาและด้านมนุษยวิทยาด้วย

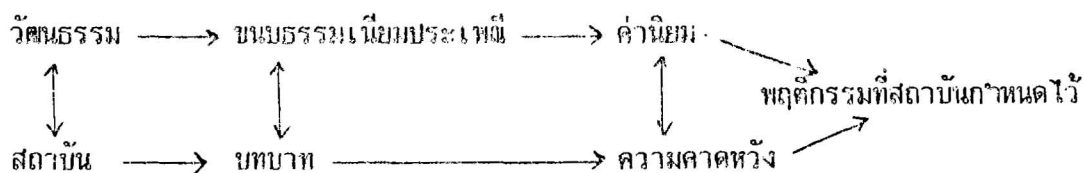
ที่ต้องคำนึงถึงด้านชีววิทยา เพราะบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลฝังหรือติดแน่นอยู่กับระบบของชีววิทยา ซึ่งเป็นองค์ประกอบของศักยภาพ และความสามารถ ดังนั้นความต้องการของแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้น จึงขึ้นอยู่กับเงื่อนไขเหล่านี้ด้วย การที่เราจะเข้าใจพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เราจึงต้องคำนึงถึงขอบข่ายทางชีววิทยาด้วย แผนภูมิของพฤติกรรมของแต่ละบุคคลจึงแสดงได้ดังนี้



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

ที่มา : อ้างอิงมาจาก Getzels and Thelen. "The Classroom Group as a Unique Social System," The Dynamics of Instruction Groups : Sociological Aspects of Teaching and Learning, p. 72. 1960.

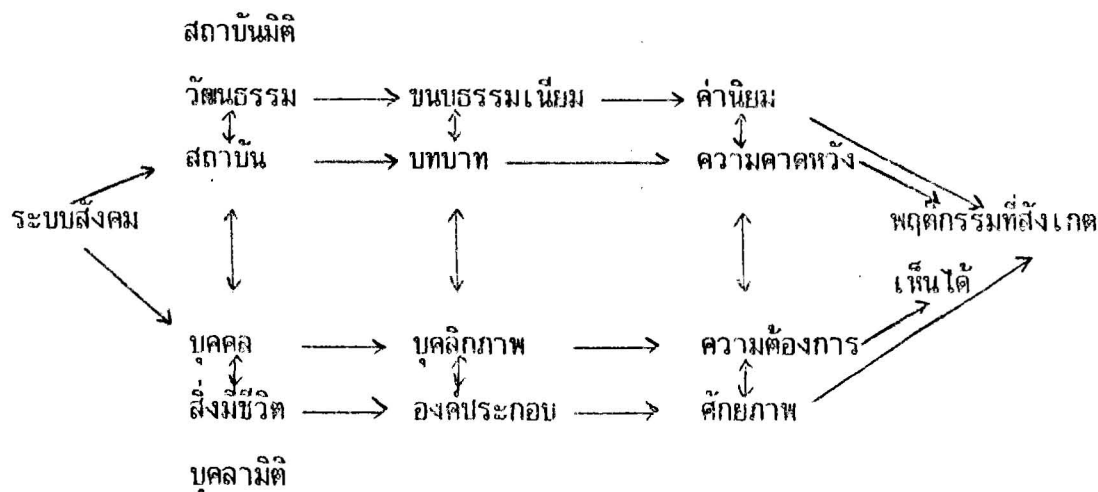
นอกจากนี้ต้องคำนึงถึงขอบข่ายของสถาบันในด้านวัฒนธรรมด้วย ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับขนบธรรมเนียม ประเพณี และค่านิยมของสังคม แผนภูมิของพฤติกรรมที่สถาบันกำหนดไว้จึงแสดงได้ดังนี้



ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมที่สถาบันกำหนด

ที่มา : อ้างอิงมาจาก Getzels and Thelen. "The Classroom Group as a Unique Social System," The Dynamics of Instruction Groups : Sociological Aspects of Teaching and Learning, p. 72. 1960.

ถ้าเราขอย่อยทุกด้านของระบบสังคมมารวมกันจะมีโครงสร้างดังนี้



ภาพประกอบ 7 โครงสร้างของระบบสังคมซึ่งแสดงองค์ประกอบด้านสถาบันนิติและบุคลามิติ
ที่มา : อ้างอิงมาจาก Getzels and Thelen. "The Classroom Group as a
Unique Social System," The Dynamics of Instruction Groups :
Sociological Aspects of Teaching and Learning. p.73. 1960.

หนึ่งในระบบสังคมใด ๆ ผู้หนึ่งจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกในระบบสังคมนั้น ๆ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หมายถึง การปรับความต้องการส่วนตัวให้เข้ากับความต้องการของสังคม หรืออาจหมายถึง การปรับความคาดหวังของสังคมให้มาเข้ากับความต้องการของแต่ละบุคคล ในความพยายามให้มีการเปลี่ยนแปลง ผู้หนึ่งจึงต้องพยายามปรับแต่ละคนให้เข้ากับกลุ่ม และปรับกลุ่มให้เข้ากับแต่ละบุคคลได้ หรือถ้าทำทั้ง 2 อย่างไม่ได้ ก็ต้องหาแนวทางให้เกิดสมดุลระหว่างกลุ่มและแต่ละบุคคล

จากการวิเคราะห์ระบบสังคมดังกล่าวจะได้ผู้นำ 3 แบบ คือ

1. ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก ผู้นำแบบนี้จะเน้นความคาดหวังที่กำหนดไว้มากกว่าที่จะคำนึงถึงความต้องการของแต่ละบุคคล
2. ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก ผู้นำแบบนี้จะยึดความต้องการของแต่ละบุคคลมากกว่าความคาดหวังที่สังคมกำหนด
3. ผู้นำตามสถานการณ์ ผู้นำแบบนี้จะคำนึงถึงทั้งบทบาท ความคาดหวัง บุคลิภาพ และความต้องการส่วนตัวของแต่ละบุคคลด้วย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งสถาบันและบุคคล

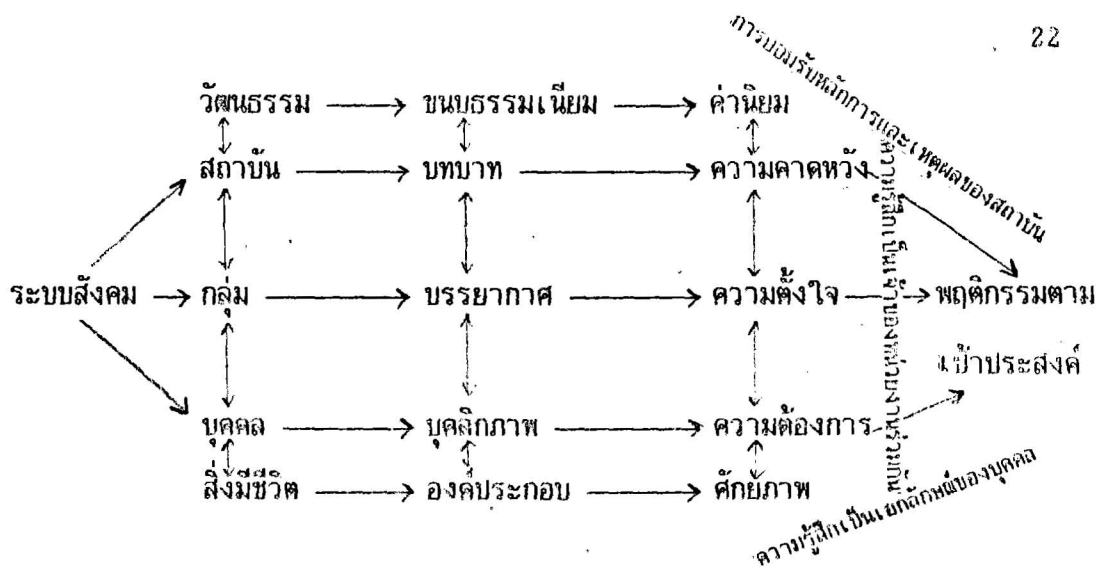
ผู้นำแบบนี้จะพยายามปรับความคาดหวังของสถาบันให้เข้ากับความต้องการของแต่ละบุคคลหรือปรับความต้องการของแต่ละบุคคลให้เข้ากับความคาดหวังของสถาบัน และเพื่อให้เกิดความสมดุลในเรื่องนี้จึงได้มีการพัฒนาบรรยากาศในการทำงานขึ้น ซึ่งสามารถเขียนเป็นตัวแทนของขอบข่ายระบบสังคมได้ และเขียนเป็นภาพประกอบได้ดังนี้

ระบบสังคม → กลุ่ม → บรรยากาศ → ความตั้งใจ → พฤติกรรมกลุ่ม

ภาพประกอบ 8 บรรยากาศในการทำงานเป็นตัวแทนของขอบข่ายระบบสังคม

ที่มา : อ้างอิงมาจาก Getzels and Thelen. "The Classroom Group as a Unique Social System," The Dynamics of Instruction Groups : Sociological Aspects of Teaching and Learning. p. 79. 1960.

การที่กลุ่มจะทำพฤติกรรมร่วมกันเพื่อตอบสนองความคาดหวังของสังคมหรือเพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลในกลุ่ม จะความไว้วางใจได้มากน้อย คงที่หรือเปลี่ยนแปลง ขึ้นอยู่กับความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกับของสมาชิก ยิ่งความรู้สึกว่าคนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มมากขึ้นเท่าใด ความมั่นใจของแต่ละคนจะมีเพิ่มมากขึ้น จะก่อให้เกิดการถ่ายเทระหว่างบุคลิกภาพและบทบาท เส้นแบ่งเขตแดนระหว่างโลกส่วนตัว และสังคมภายนอกจะหายไป การยอมรับในสถานการณ์ที่ถูกกำหนดจะมีเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ในแต่ละบุคคลจะมีความเป็นตัวของตัวเอง และยอมรับในเงื่อนไขของคนอื่นเพิ่มมากขึ้น ความรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในองค์การจะมีเพิ่มมากขึ้น และการทำงานจะมีความหมายในตัวเองเพิ่มขึ้น ดังนั้นระบบสังคมแบบนี้จึงมีลักษณะดังนี้



ภาพประกอบ 9 แสดงความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในระบบสังคม

ที่มา : อ้างอิงมาจาก Getzels and Thelen. "The Classroom Group as a Unique Social System," The Dynamics of Instruction Groups : Sociological Aspects of Teaching and Learning. p. 80. 1960.

นั่นคือในการที่ระบบสังคมจะแสดงพฤติกรรมตามเป้าประสงค์ สมาชิกในระบบสังคมจะต้องมีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน 3 ด้าน คือ

1. ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน (Rationality)
2. ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก (Belongingness)
3. ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล (Identification)

จากทฤษฎีระบบสังคมของเกทเซลและทูลีน สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด คือ ระบบสังคมระบบหนึ่ง หากผู้บริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดสามารถทราบได้ว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานมีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับใด ย่อมเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ผู้วิจัยจึงศึกษาความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เพื่อเสนอผลการวิจัยเป็นข้อมูลในการบริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทั้งด้านความก้าวหน้าของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และความเจริญก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ต่อไป

เทคนิคเดลฟาย (Delphi - Technique)

เทคนิคเดลฟายมีแนวความคิดที่ว่า การตัดสินใจในเรื่องใด ๆ ก็ตามความคิดเห็นที่ได้ควรมาจากกลุ่มบุคคลมากกว่าจะมาจากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เทคนิคเดลฟายจะใช้วิธีระดม

ความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ผู้เชี่ยวชาญไม่ต้องมาประชุมเพื่อเผชิญหน้ากัน และผู้ร่วมโครงการจะไม่ทราบว่าใครคือผู้เชี่ยวชาญบ้าง ดังนั้นจึงสามารถแสดงความคิดเห็นของตนได้อย่างอิสระ เทคนิคเดลฟายจึงสามารถใช้ได้แม้ในกรณีที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญจะเป็นศัตรูกัน ซึ่งวิธีนี้จะทำให้ได้ความคิดเห็นที่ถูกต้อง และเชื่อถือได้มากที่สุด (สมบุรณ์ คันยะ. 2524 : 11)

ประวัติความเป็นมาของเทคนิคเดลฟาย

การศึกษาวิจัยโดยใช้ข้อมูลจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่ต้องการนี้ ได้เริ่มขึ้นอย่างมีระบบในปีพ.ศ. 2495 แต่เทคนิคนี้ถูกกบฏิดเป็นความลับมาโดยตลอด เนื่องจากกองทัพอากาศอเมรกกั้นใช้ในการศึกษา และวิจัยสิ่งต่าง ๆ เดลฟาย (Delphi) เพิ่งมาเปิดเผยครั้งแรกในปี พ.ศ. 2505 หลังจากกองทัพอากาศอเมรกกั้นใช้มาแล้วถึง 10 ปี (เกษม บุญอ่อน. 2522 : 26)

เทคนิคเดลฟายนี้ เฮลเมอร์ (Helmer) และดาลกี (Dalkey) นักวิจัยของบริษัท แรนด์ (Rand Corporation) เป็นผู้คิดค้นขึ้นและให้ชื่อว่าเทคนิคเดลฟาย ซึ่ง "เดลฟาย" เป็นชื่อวิหารศักดิ์สิทธิ์ในสมัยกรีกโบราณที่ประชาชนชอบไปขอศัทธานายพยากรณ์อนาคตหรือเหตุการณ์สำคัญ ๆ (สุธรรม จันทน์หอม. 2526 : 95) ต่อมาเฮลเมอร์ และ ดาลกี ได้เขียนบทความเรื่อง An Experimental Application of the Delphi Method to the Use of Expert ลงในวารสาร Management Science ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 เดือนเมษายน พ.ศ. 2506 อันทำให้เทคนิคเดลฟายแพร่หลายไปอย่างกว้างขวาง (ประยูร ศรีประสาธน์. 2523 : 50)

ความหมายของเทคนิคเดลฟาย

สำหรับความหมายของเทคนิคเดลฟาย ได้มีผู้ให้ความหมายไว้มากหลายคน เช่น

ประยูร ศรีประสาธน์ (2523 : 51) ได้ให้ความหมายโดยสรุปว่า คือ กระบวนการที่จะเสาะหาความคิดเห็นที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มคน เกี่ยวกับความเป็นไปในอนาคตในเรื่องเกี่ยวกับเวลา ปริมาณ และ/หรือสภาพการณ์ที่ต้องการจะให้เป็น ทั้งนี้โดยวิธีที่การเสาะหาความคิดเห็นด้วยการใช้แบบสอบถามแทนการเรียกประชุม

แมคคิลแลน (สมบุรณ์ คันยะ. 2524 : 11 - 12 อ้างอิงมาจาก MacMillan. 1971 : unpagged) ได้ให้ความหมายว่า เทคนิคเดลฟายเป็นวิธีค้นหา และขัดเกลาการตัดสินใจของกลุ่ม

คูคานีส (ขนิษฐา วิทยาอนุมาส. 2525 : 50 ; อ้างอิงมาจาก Ducanis. 1970 : 154) ได้ให้ความหมายของเทคนิคเคลฟายไว้ว่าเป็นการทํานายเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ ที่จะเป็นไปได้ในอนาคต เทคนิคนี้มุ่งที่จะลดผลกระทบหรืออิทธิพลจากบุคคลอื่นในกรณีที่ต้องมีการเผชิญหน้ากันหรืออาจกล่าวได้อีกอย่างหนึ่งว่า เทคนิคเคลฟายเป็นการรวบรวมคำตอบที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเกี่ยวกับเรื่องที่เรากำลังศึกษา ในขณะที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ไม่ได้เกี่ยวข้องจะถูกกำจัดลง วิธีนี้เชื่อว่าจะได้ข้อมูลที่แน่นอนกว่าการเรียกประชุมหรือวิธีการที่คล้ายคลึงกัน

รัสป์ (ประยูร ศรีประสาธน์. 2523 : 51 ; อ้างอิงมาจาก Rasp Jr. 1973 : 30) ได้ให้คำนิยามของเทคนิคเคลฟายว่า เป็นโครงการที่จัดทำอย่างละเอียดรอบคอบในการที่สอบถามบุคคลด้วยแบบสอบถามในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็นกลับมาโดยมุ่งที่จะรวบรวมการพิจารณาตัดสินใจ และสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในเรื่องที่เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในอนาคต ในส่วนที่เกี่ยวกับเวลา ปริมาณ และสถานการณ์ที่ต้องการจะให้เป็น

รัสป์ (ประยูร ศรีประสาธน์. 2523 : 50 ; อ้างอิงมาจาก Rasp Jr. 1973 : 29) ได้ให้ความหมายของเทคนิคเคลฟายว่า เป็นเทคนิคของการรวบรวมการพิจารณาตัดสินใจที่มุ่งเอาชนะจุดอ่อนของการตัดสินใจแต่เดิมที่จำกัดขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะหรือความคิดเห็นของกลุ่มหรือมติที่ประชุม

จากความหมายเหล่านี้สรุปได้ว่า เทคนิคเคลฟายเป็นกระบวนการหนึ่งที่ใช้ในการวิจัยเป็นการรวบรวมคำตอบ หรือความคิดเห็นที่กระจัดกระจายของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้มีความสอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างมีระบบเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจหรือลงสรุปในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

คุณลักษณะของเทคนิคเคลฟาย

ทजर เสวี (2524 : 54) ได้อธิบายคุณลักษณะของเทคนิคเคลฟายว่า

1. เป็นเทคนิคที่มุ่งเสาะหาความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้วยการตอบแบบสอบถาม
2. เป็นการเสาะหาความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยไม่ให้ความคิดเห็นของผู้เฒ่ามีผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อการพิจารณาตัดสินใจของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมีโอกาสตอบแบบสอบถามด้วยการกลั่นกรองอย่างละเอียด

การเลือกผู้เชี่ยวชาญ

เทคนิคเดลฟายจะเรียกผู้ตอบแบบสอบถามว่า ผู้เชี่ยวชาญ จะให้ผู้เชี่ยวชาญที่จะเลือกเข้าร่วมโครงการวิจัยจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องที่เราจะศึกษาเป็นอย่างดี จึงจะทำให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้ ผู้วิจัยควรพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้สามารถให้ข้อมูลในเรื่องที่ผู้วิจัยต้องการได้อย่างแท้จริง และเมื่อคัดเลือกได้แล้ว สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะต้องคำนึงถึงคือ ความเต็มใจที่จะเข้าร่วมในการวิจัย เพราะถ้าผู้ผู้เชี่ยวชาญไม่ได้ให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจแล้ว ข้อมูลที่ได้กลับมาก็เชื่อมั่นไม่ได้ว่าจะถูกต้องมากน้อยเพียงใด ดังนั้นผู้วิจัยต้องพยายามหาทางทำให้ผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการคัดเลือกให้ความร่วมมือในการวิจัยด้วยความเต็มใจ

สำหรับจำนวนผู้เชี่ยวชาญนั้น ไม่ได้มีการกำหนดอย่างแน่นอนว่าจะต้องใช้กี่คน ขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มเป็นสำคัญ ถ้าผู้เชี่ยวชาญมีความเป็นเอกพันธ์ (Homogeneous Group) จะใช้เพียง 10 - 15 คนก็พอ แต่ถ้ากลุ่มแตกต่างกันมากอาจต้องใช้จำนวนหลายร้อยคน อย่างไรก็ตาม ไวธัมส์ ที่ แมคมิลแลน (เกษม บุญอ่อน, 2522 : 27 - 28 ; อ้างอิงมาจาก MacMillan, 1971 : unpagged) ได้เสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่จะใช้ในการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟายว่า เมื่อมีจำนวนผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะมีน้อยมาก

ตาราง 2 แสดงการลดลงของความคลาดเคลื่อน ตามจำนวนของผู้เชี่ยวชาญ

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ	การลดลงของความคลาดเคลื่อน	ความคลาดเคลื่อนลดลง
1 - 5	1.20 - 0.70	0.50
5 - 9	0.70 - 0.58	0.12
9 - 13	0.58 - 0.54	0.04
13 - 17	0.54 - 0.50	0.04
17 - 21	0.50 - 0.48	0.02
21 - 25	0.48 - 0.46	0.02
25 - 29	0.46 - 0.44	0.02

ที่มา : อ้างอิงมาจาก เกษม บุญอ่อน "เดลฟาย," เทคนิคในการวิจัย. 2522 : 28

อ้างอิงมาจาก Thomas T. MacMillan "The Delphi Technique"

กระบวนการวิจัย

การวิจัยที่ใช้เทคนิคเดลฟาย ผู้วิจัยจะต้องขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับคัดเลือกเข้าร่วมโครงการตอบแบบสอบถาม จนกระทั่งได้ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน ส่วนมากจะถามผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 2 รอบขึ้นไป อาจจะเป็นสามรอบหรือสี่รอบหรือมากกว่านี้ก็ได้ กรัฟที่รัศมี จิตตรง (2526 : 39 - 40) ได้อธิบายกระบวนการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ดังนี้

ในการวิจัยส่วนมากแบบสอบถามฉบับแรกมักจะเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้เชี่ยวชาญเขียนเกี่ยวกับเรื่องที่จะศึกษา หรือขอทราบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

แบบสอบถามฉบับที่สอง พัฒนาจากแบบสอบถามฉบับแรกความคิดเห็นทั้งหมดที่ได้รับจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจะถูกนำมาสร้างให้อยู่ในรูปของประโยคหรือข้อความที่เกี่ยวกับปัญหาหรือหัวข้อที่ต้องการศึกษา ในแบบสอบถามฉบับที่สองนี้ผู้เชี่ยวชาญอาจจะได้รับการขอร้องให้ลงมติ จัดอันดับความสำคัญของแต่ละประโยคหรือข้อความก็ได้

ในการวิจัยบางครั้งไม่ได้เริ่มต้นด้วยแบบสอบถามปลายเปิด แต่สร้างแบบสอบถามฉบับแรกในลักษณะที่คล้าย ๆ กับแบบสอบถามฉบับที่สอง โดยผู้วิจัยจะสร้างประโยคหรือข้อความที่เกี่ยวกับปัญหาหรือหัวข้อที่ต้องการจะศึกษาขึ้นมาเอง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญแต่ควรเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมได้ตามความต้องการ โดยมีคำถามปลายเปิดตอบท้ายของแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับที่สาม พัฒนามาจากแบบสอบถามฉบับที่สอง เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยประโยคหรือข้อความที่เหมือนกับแบบสอบถามฉบับที่สอง แต่ได้มีการแสดงค่ามัธยฐาน (Median) และส่วนเบี่ยงเบนควอดไทล์ (Quartile Deviation) ของแต่ละข้อความ รวมทั้งตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญคนนั้น ๆ ตอบในแบบสอบถามฉบับที่สองด้วย การตอบในรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะได้รับการขอร้องให้ทบทวน และพิจารณาคำตอบอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญอาจเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่ เมื่อได้เห็นข้อมูลเกี่ยวกับคำตอบของกลุ่มหรือจะยังคงยืนยันในคำตอบเดิมของตนเองก็ได้ ในกรณีที่คำตอบของผู้เชี่ยวชาญคนใดตกอยู่สูงหรือต่ำกว่าส่วนเบี่ยงเบนควอดไทล์ จะได้รับการขอร้องให้แสดงเหตุผลในการตอบด้วย สำหรับคำตอบในรอบนี้ ไคเฟอร์ และแกนท์ (Cyphert and Gant) พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 99) มีความเห็นเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม วิเธอร์แมน และสเวนสัน (ประยูร ศรีประสาธน์, 2523 : 54 ; อ้างอิงมาจาก Weatherman and Swenson, 1974 : 109)

การใช้เทคนิคเดลฟายในการวิจัยปกติจะใช้แบบสอบถามสี่รอบด้วยกัน แต่ในบางกรณีอาจใช้แบบสอบถามเพียงสองรอบหรือสามรอบเท่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าแบบสอบถามรอบแรกเริ่มด้วยการให้ผู้เชี่ยวชาญลงมติหรือจัดอันดับความสำคัญ เมื่อถึงรอบที่สองหรือสามอาจพบว่า คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก หรือพบว่าส่วนเบี่ยงเบนควอดไทล์แคบมาก เมื่อเป็นเช่นนี้กระบวนการวิจัยก็ยุติลงได้

เหตุผลในการเลือกใช้เทคนิคเดลฟาย

ผู้วิจัยเลือกใช้กระบวนการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเพื่อศึกษาความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เพราะได้พิจารณาเห็นแล้วว่า การลงสรุปหรือตัดสินใจในเรื่องใดก็ตาม ควรเป็นสิ่งที่ได้มาจากการพิจารณาของกลุ่มบุคคลมากกว่าที่จะมาจากการตัดสินใจของบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะ และ

กลุ่มบุคคลที่จะทำหน้าที่ในการพิจารณาเรื่องใด ๆ นั้นควรจะเป็นผู้ที่มีความรู้ และหรือมีประสบการณ์เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ มาเป็นอย่างดี จึงจะทำให้ผลการพิจารณาถูกต้องยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้กระบวนการวิจัยที่เรียกว่า เทคนิคเดลฟาย ดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

บรรจง สุรมณี (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ว่า ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ในสำนักงานมีปัญหาปานกลางด้านฝึกอบรม ด้านแผนงานและงบประมาณ ด้านบุคลากรและด้านวิชาการ ด้านที่มีปัญหาน้อย ได้แก่ ด้านการเงิน พัสดุ อาคารสถานที่ และด้านบริหารทั่วไป

วิจิตร สายธนู (2534 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนครพนม โดยศึกษาจากเอกสาร การสังเกต การปฏิบัติงาน และการสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ฝ่ายที่มีปัญหาเนื่องจากปริมาณงานมาก ได้แก่ ฝ่ายการเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ ฝ่ายที่มีปัญหาค่อนข้างน้อย ได้แก่ ฝ่ายฝึกอบรม มีปัญหาปานกลาง ได้แก่ ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายแผนงาน และงบประมาณ ฝ่ายบุคลากรและวิชาการ ปัญหาสำคัญที่พบในทุกฝ่าย คือ การขาดแคลนบุคลากร งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์

กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา (2536 : 21) ได้ประเมินผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด พบว่า ปัญหาสำคัญที่สุดคือ การขาดแคลนทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก รองลงไปคือ คุณภาพของบุคลากรซึ่งได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ ความรับผิดชอบ ประสบการณ์ ตลอดจนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ฯลฯ

จะเห็นได้ว่าการทำงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ยังประสบปัญหาอยู่หลายประการ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดตามทฤษฎีระบบสังคมของเกทเซล และกูบา (Getzels and Guba) เพื่อช่วยสนับสนุนการทำงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดให้บังเกิดผลดียิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดทุกจังหวัดทั่วประเทศ รวมทั้งสิ้น 228 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด จำนวน 25 คน ซึ่งได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในการบริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด จากผู้ตรวจราชการกรมสามัญศึกษา และแสดงความสมัครใจในการตอบแบบสอบถามทั้ง 3 รอบ
2. ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ทุกจังหวัดนอกเหนือจากผู้เชี่ยวชาญอีกจำนวน 51 คน
3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด จำนวน 152 คน
ประชากรกลุ่มที่ 1 ใช้ในขั้นตอนของการดำเนินการตามเทคนิคเดลฟาย
ประชากรกลุ่มที่ 2 และ 3 ใช้ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมความคิดเห็น

การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

1. ขอบหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึงสำนักงานการตรวจราชการกรมสามัญศึกษา ขอความอนุเคราะห์ผู้ตรวจราชการกรมสามัญศึกษา เสนอรายชื่อผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ซึ่งเห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการบริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เพื่อคัดเลือกเป็นผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยครั้งนี้
2. ติดต่อสำนักงานการตรวจราชการกรมสามัญศึกษา ขอทราบรายชื่อผู้ตรวจราชการกรมสามัญศึกษา ซึ่งปัจจุบันมีอยู่ 33 คน ผู้ตรวจราชการกรมสามัญศึกษาทุกคนถือเป็นผู้แทน อธิบดีกรมสามัญศึกษา มีหน้าที่ตรวจราชการ ติดตาม เร่งรัด งานของกรมสามัญศึกษา ทำให้ กรมสามัญศึกษาทราบปัญหาอุปสรรค ข้อขัดข้องในเรื่องบุคลากรและการบริหาร (กรมสามัญศึกษา. 2536 : 1)
3. ผู้วิจัยส่งรายชื่อผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดทั่วประเทศจำนวน 76 คน ให้ผู้ตรวจราชการกรมสามัญศึกษาทุกคน จำนวน 33 คน ขอความอนุเคราะห์ท่านผู้ตรวจราชการ เสนอรายชื่อผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ท่านละ 17 ชื่อ พิจารณาคัดเลือกโดยใช้วิจารณ์แผน ของท่านผู้ตรวจราชการจากผู้ที่ท่านเห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการบริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด
4. นำรายชื่อผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ที่ได้รับการเสนอชื่อจากผู้ตรวจราชการ กรมสามัญศึกษา มาหาค่าทางสถิติ รวมนิยม และคัดไว้จำนวน 25 คน เพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการวิจัยครั้งนี้ และแสดงความสมัครใจในการตอบแบบสอบถามทั้ง 3 รอบด้วย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้บริหาร สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เรื่องความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน (Rationality) ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก (Belongingness) และด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล (Identification) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบสอบถามปลายปิด โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 3 ระดับ ด้านละ 15 ข้อ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร รายงานการประชุม ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประวัติความเป็นมา ปัญหา การจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และศึกษาเกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันตามทฤษฎีระบบสังคม (Social System Theory) โดยใช้แนวทฤษฎีของเกทเซล และกูบา (Getzels and Guba) เป็นเกณฑ์ในการศึกษา
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเขียนคำนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการเพื่อให้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามในการวิจัย
3. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม เรื่องความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด จากนิยามศัพท์ที่ได้กำหนดขึ้นในข้อ 2 แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทตรวจสอบแก้ไขในเบื้องต้น

การสร้างแบบสอบถาม

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด 3 ด้าน คือ

1. ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน (Rationality)
2. ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก (Belongingness)
3. ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล (Identification)

รอบที่ 1

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ จำนวน 60 ข้อ ไปยังผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้แสดงความคิดเห็นโดยการให้หน้าหนักแต่ละข้อ และแสดงความคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติมโดยอิสระ (ตัวอย่าง)

คำชี้แจงสำหรับการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ว่ามีมากน้อยเพียงใด วัดได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานหรือแสดงพฤติกรรมอื่น ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1. ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน (Rationality) หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกของเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อความชัดเจนและมีเหตุผลของสำนักงานสามัญศึกษา จังหวัดในด้านนโยบาย ขอบเขต ภาระหน้าที่ของหน่วยงาน อำนาจหน้าที่ของบุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งกฎหมายและระเบียบปฏิบัติในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

2. ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก (Belongingness) หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกของเจ้าหน้าที่ในฝ่ายต่าง ๆ ที่มีต่อสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ด้วยความรัก ความผูกพัน ความเอาใจใส่ ต่อภารกิจต่อทรัพยากรและชื่อเสียงของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

3. ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล (Identification) หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนมีความรู้สึกที่ตัวเองได้มีโอกาสริเริ่ม เสนอแนะ ปฏิบัติงานหรือแสดงพฤติกรรมอื่น ๆ สอดคล้องกับความสามารถ ความต้องการและรสนิยมของตนเอง ภายใต้ขอบเขตอันเหมาะสม

โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามแล้วพิจารณาว่า แต่ละข้อความ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมีพฤติกรรมการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างทางขวามือ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ตามลำดับคะแนนที่มีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ในระดับน้อย
- 2 หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ในระดับปานกลาง
- 3 หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ในระดับมาก

ลำดับที่	พฤติกรรมการปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
		1	2	3
	<u>ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน</u>			
	ท่านมีความคิดเห็นว่า เจ้าหน้าที่ของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีพฤติกรรม ดังนี้			
1	ร่วมกันปฏิบัติงานสนองนโยบายของรัฐบาล เรื่องการกระจาย อำนาจไปสู่จังหวัด และโรงเรียน			
2	ปฏิบัติงานตรงตามบทบาท หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อบูรณาการ ประโยชน์พัฒนาการมัธยมศึกษาของชาติ			
.				
.				
.				
21	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ			
	<u>ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก</u>			
	ท่านมีความคิดเห็นว่า เจ้าหน้าที่ของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีพฤติกรรมดังนี้			
1	ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่			
2	ยินดีรับฟังคำวิจารณ์ของผู้ร่วมงานแล้วนำไปปรับปรุงให้ดีขึ้น			
.				
.				
.				
21	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ			

ลำดับที่	พฤติกรรมการปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
		1	2	3
	<u>ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล</u>			
	ท่านมีความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสามัญศึกษา จังหวัดมีพฤติกรรมดังนี้			
1	พยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยตนเอง			
2.	มีความคิดเป็นของตนเอง ตามหลักการและเหตุผลใน การปฏิบัติงาน			
.				
.				
.				
21	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ			

รอบที่ 2

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้เชี่ยวชาญเป็นครั้งที่ 2 แบบสอบถามในรอบนี้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามในรอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ โดยผู้วิจัยพยายามคัดเลือกข้อความที่สอดคล้องกันมากที่สุด ได้แบบสอบถาม รอบที่ 2 จำนวน 45 ข้อ วัตถุประสงค์ของการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ตามที่ผู้เชี่ยวชาญคิดว่าเหมาะสมซึ่งในการตอบแบบสอบถามในรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นได้

รอบที่ 3

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังผู้เชี่ยวชาญเป็นครั้งสุดท้าย แบบสอบถามในรอบนี้ คล้ายรอบที่ 2 แต่เพิ่มค่าต่อไปนี้

1. คะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนที่ตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2
2. ค่ามัธยฐานของกลุ่มผู้ผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2
3. ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ของกลุ่มผู้ผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถามใน

รอบที่ 2 วัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 3 เพื่อให้ผู้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้ทราบผลตอบในแบบสอบถามรอบที่ 2 และได้ไตร่ตรองทบทวนการตัดสินใจ ลงความคิดเห็นในแต่ละข้อ กระทั่งเป็นการยืนยันความคิดเห็นเดิม หรือเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นเดิม เพื่อความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ของการวิจัย (ตัวอย่าง)

คำชี้แจงสำหรับการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ต้องการให้ท่านทบทวนและขอทราบความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถาม แล้วพิจารณาว่าแต่ละข้อความ สมารถ
ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันมากน้อยเพียงใด แล้วทำ
เครื่องหมาย / ในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านตามลำดับคะแนนที่มีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมีความรู้สึกในการ
ทำงานร่วมกัน ในระดับน้อย
- 2 หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมีความรู้สึกในการ
ทำงานร่วมกัน ในระดับปานกลาง
- 3 หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมีความรู้สึกในการ
ทำงานร่วมกัน ในระดับมาก
- 4 หมายถึง ตำแหน่งที่ท่านตอบในแบบสอบถามรอบที่ 2
- หมายถึง ค่ามัธยฐานจากคำตอบของกลุ่มผู้ผู้เชี่ยวชาญ
- หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ จากคำตอบของกลุ่มผู้ผู้เชี่ยวชาญ

มัธยฐาน หมายถึง ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ในตำแหน่งกึ่งกลางของข้อมูลทั้งหมด

ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ หมายถึง ช่วงของความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของคำตอบจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ในตำแหน่ง ร้อยละ 25 และร้อยละ 75

ลำดับที่	พฤติกรรมการปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น			หมายเหตุ
		1	2	3	
1	ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน ท่านมีความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน สามัญศึกษาจังหวัด มีพฤติกรรมดังนี้				
	ร่วมกันปฏิบัติงานสนองนโยบายของรัฐบาล เรื่องการกระจายอำนาจไปสู่จังหวัดและ โรงเรียน				
2	ปฏิบัติงานตรงตามบทบาท หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อบ่มเพาะประโยชน์พัฒนาการมัธยมศึกษาของชาติ				

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ถึง
กรมสามัญศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือของกรมสามัญศึกษา พร้อมแบบสอบถามไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
โดยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

รอบที่ 1 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานศึกษา
จังหวัด ที่ได้รับเลือกเป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 25 คน โดยให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ความรู้สึกร่วมกันในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานศึกษาจังหวัด ตั้งแต่
วันที่ 2 สิงหาคม 2537 และรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาได้ ในวันที่ 20 สิงหาคม 2537
มีผู้ตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญและยินดีตอบแบบสอบถามครบทั้ง 3 รอบ จำนวน 24 คน

รอบที่ 2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน
24 คน โดยให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกร่วมกันในการทำงานของ
เจ้าหน้าที่ ในสำนักงานศึกษาจังหวัด ตั้งแต่วันที่ 23 สิงหาคม 2537 และรวบรวม
แบบสอบถามกลับคืนมาได้ทั้งสิ้น 24 ฉบับ ในวันที่ 10 กันยายน 2537

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามรอบที่ 3 ทางไปรษณีย์ ไปยังกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน
24 คน ผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาจังหวัดจำนวน 52 คน และผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานศึกษา
จังหวัด จำนวน 152 คน ตั้งแต่วันที่ 15 กันยายน 2537 และรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา
ได้ในวันที่ 4 พฤศจิกายน 2537 ได้แบบสอบถามคืนมาจำนวน 212 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.98
จำแนกเป็นผู้เชี่ยวชาญ 24 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาจังหวัด 48 ฉบับ
คิดเป็นร้อยละ 92.30 และผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาจังหวัด 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ
92.10

การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยจัดกระทำข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
แต่ละฉบับ ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ครบ 212 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.98
2. จำแนกแบบสอบถามเป็น 3 กลุ่ม คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 24 ฉบับ ผู้อำนวยการ
สำนักงานศึกษาจังหวัด จำนวน 48 ฉบับ และผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาจังหวัด จำนวน 140 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ //

หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งตอบโดยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดและผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970 : 161) ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
n	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
$\sum s_i^2$	แทน	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
s_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

การวิเคราะห์ผลการวิจัย

1. หาความเชื่อมั่น เมื่อผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด จำนวน 48 ฉบับ และจากผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดอีกจำนวน 140 ฉบับ ไปหาความเชื่อมั่น ปรากฏว่า

ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน มีความเชื่อมั่น 0.85

ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก มีความเชื่อมั่น 0.93

ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล มีความเชื่อมั่น 0.91

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีความเชื่อมั่น 0.95

นอกจากนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด โดยใช้ค่าสถิติ มัธยฐาน และส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์โดยนำไปแปลผลแต่ละข้อความ ดังนี้

2. ค่ามัธยฐาน จากแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า 3 ระดับ ได้กำหนดน้ำหนักของคะแนนเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- 1 หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ในระดับน้อย
- 2 หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ในระดับปานกลาง
- 3 หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ในระดับมาก

ค่ามัธยฐานที่คำนวณได้จากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด แปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

ค่ามัธยฐานระหว่าง 1 - 1.49 หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ในระดับน้อย

ค่ามัธยฐานระหว่าง 1.50 - 2.49 หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ในระดับปานกลาง

ค่ามัธยฐานระหว่าง 2.50 - 3.00 หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ในระดับมาก

3. ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ คำนวณหาส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์โดยการหาค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 3 กับควอไทล์ที่ 1 และหารด้วย 2 ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ของข้อความใดมีค่าตั้งแต่ 0.75 ลงมาแสดงว่าความคิดเห็นที่มีต่อข้อความนั้น ๆ สอดคล้องกัน ถ้าส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ของข้อความนั้นมีค่ามากกว่า 0.75 ขึ้นไป แสดงว่าความคิดเห็นที่มีต่อข้อความนั้น ไม่สอดคล้องกัน

ผู้วิจัยนำความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ มาเปรียบเทียบกับความคิดเห็นของผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด โดยนำค่ามัธยฐานของแต่ละข้อ มาเปรียบเทียบกับกันเป็นรายข้อ เพื่อสรุปแนวความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเป็นแนว

ความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เรื่องความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน
ของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. มัธยฐาน สูตรที่ใช้ในการคำนวณหาค่ามัธยฐานแต่ละข้อควมมีดังนี้ (Glass and Stanley. 1970 : 59 - 60)

$$\text{มัธยฐาน} = \frac{L + i\left(\frac{N}{2} - F_1\right)}{F_2}$$

เมื่อ	L	แทน	ขีดจำกัดล่างของอันดับคะแนนที่มีค่ามัธยฐานอยู่
	i	แทน	อันตรภาคชั้นของคะแนน
	N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด
	F ₁	แทน	ความถี่สะสมจากชั้นคะแนนต่ำสุดถึงชั้นคะแนนที่เป็นขีดจำกัดบนของชั้นก่อนที่มีมัธยฐานอยู่
	F ₂	แทน	ความถี่ของชั้นคะแนนที่มีมัธยฐานอยู่

2. ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ สูตรที่ใช้ในการคำนวณมีดังนี้

$$\text{ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์} = \frac{Q_3 - Q_1}{2}$$

สูตรคำนวณหาควอไทล์ที่ 1 และควอไทล์ที่ 3 ให้เช่นเดียวกับสูตรการหาค่ามัธยฐาน แต่แทนค่า $\frac{N}{2}$ ด้วย $\frac{N}{4}$ ในการหาควอไทล์ที่ 1 และแทนค่า $\frac{N}{2}$ ด้วย $\frac{3N}{4}$ ในการหาค่าควอไทล์ที่ 3

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้แยกวิเคราะห์ และเสนอผลการวิเคราะห์ ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์คำมัธยฐานและส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ความคิดเห็นของผู้บริหาร
สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน
สามัญศึกษาจังหวัด โดยแยกเป็น

1.1 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของ
เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ

- 1.1.1 ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน
- 1.1.2 ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก
- 1.1.3 ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล

1.2 ความคิดเห็นของผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด เกี่ยวกับความรู้สึก
ในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด แบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ

- 1.2.1 ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน
- 1.2.2 ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก
- 1.2.3 ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล

1.3 ความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด เกี่ยวกับความรู้สึก
ในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด แบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ

- 1.3.1 ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน
- 1.3.2 ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก
- 1.3.3 ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบคำมัธยฐานความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการ
สามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด เกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงาน
ร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ดังนี้

2.1 เปรียบเทียบคำมัยฐาน ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการ
สามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด เกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงาน
ร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของ
สถาบัน

2.2 เปรียบเทียบคำมัยฐานความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการ
สามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด เกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงาน
ร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน
ของสมาชิก

2.3 เปรียบเทียบคำมัยฐานความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการ
สามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด เกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงาน
ร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 คำมัยฐานและส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดและผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด เกี่ยวกับความรู้สึก
ในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด จำแนกเป็นรายด้านและ
รายข้อ รายละเอียดดังปรากฏในตาราง 3 - 11

ตาราง 3 แสดงคำมัยฐานและส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ
ความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ด้านการยอมรับ
หลักการและเหตุผลของสถาบัน

ลำดับ ที่	พฤติกรรมกาปฏิบัติ	มัธฐาน	ส่วน เบี่ยงเบน ควอไทล์	แปลผล
	<u>ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน</u>			
1	ร่วมกันปฏิบัติงานสนองนโยบายของรัฐบาล เรื่องการ กระจายอำนาจไปสู่จังหวัดและโรงเรียน	2.86	0.31	มาก
2	ปฏิบัติงานตรงตามบทบาท หน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อมุ่งประโยชน์พัฒนาการมัธยมศึกษาของชาติ	2.83	0.33	มาก
3	เห็นด้วยกับนโยบายของกรมสามัญศึกษาในการจัดตั้ง สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด	3.00	0.25	มาก
4	วางแผนและกำหนดวิธีดำเนินการโดยยึดกรอบ นโยบายของหน่วยงานเป็นหลัก	2.83	0.33	มาก
5	จัดแบ่งงานภายในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	2.42	0.49	ปานกลาง
6	สรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการที่เหมาะสม	2.41	0.51	ปานกลาง
7	เลื่อนและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่โดยพิจารณาจากผลงาน และความสามารถ	2.86	0.31	มาก
8	วินิจฉัยสั่งการตรงกับจุดของปัญหาและเกิดประโยชน์สูงสุด	2.92	0.28	มาก
9	ตัดสินใจโดยอาศัยข้อบ่งชี้ทางกฎหมายและสังคมเป็นหลัก	2.90	0.30	มาก
10	ควบคุมงานมีประสิทธิภาพ ได้ทั้งผลงานและน้ำใจคน	2.90	0.30	มาก
11	รู้จักประสานงานภายในหน่วยงาน งานมีความ คล่องตัวเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน	2.90	0.30	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ ที่	พฤติกรรมปฏิบัติ	มัธยฐาน	ส่วน เบี่ยงเบน ควอไทล์	แปลผล
12	ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและสม่ำเสมอ	2.33	0.53	ปานกลาง
13	เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	2.42	0.49	ปานกลาง
14	ใช้งบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด	2.86	0.31	มาก
15	ใช้งบประมาณโดยปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สามารถตรวจสอบได้	2.97	0.26	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่ามัธยฐานมากที่สุด คือ เห็นด้วยกับนโยบายของกรมสามัญศึกษาในการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ จัดแบ่งงานภายในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ อย่างเป็นระบบ สรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการที่เหมาะสม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและสม่ำเสมอ ส่วนในข้ออื่น ๆ มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมาก

ตาราง 4 แสดงค่ามัธยฐานและส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ
ความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ด้านความรู้สึก
เป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก

ลำดับ ที่	พฤติกรรมการปฏิบัติ	มัธยฐาน	ส่วน เบี่ยงเบน ควอไทล์	แปลผล
	<u>ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก</u>			
16	ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่	2.79	0.39	มาก
17	ยินดีรับฟังคำวิจารณ์ของผู้ร่วมงานแล้วนำไปปรับปรุง ให้ดีขึ้น	2.75	0.43	มาก
18	ให้อภัยในความผิดพลาดของผู้อื่น	2.83	0.33	มาก
19	ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากตนเองได้	2.83	0.33	มาก
20	เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น	2.79	0.39	มาก
21	ยอมรับในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน	2.79	0.39	มาก
22	ปฏิบัติงานอย่าง ไม่เห็นแก่ตัวและคำนึงถึงส่วนรวม	2.86	0.31	มาก
23	ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็ม ความสามารถ	2.83	0.33	มาก
24	ปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องในการทำงาน	2.79	0.39	มาก
25	ช่วยกันคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนการ ทำงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด	2.43	0.49	ปานกลาง
26	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งนำความเจริญมาสู่หมู่คณะ	2.41	0.51	ปานกลาง
27	ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของ สำนักงาน สามัญศึกษาจังหวัด	2.83	0.33	มาก
28	ใช้วิธีประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้ง	2.95	0.27	มาก
29	ไม่มุ่งทำลายและเอาเปรียบผู้อื่น	2.95	0.27	มาก
30	พยายามปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องทำอย่างถูกต้องและครบถ้วน	2.92	0.28	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่ามัธยฐานมากที่สุดคือ ใช้วิธีประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้งและไม่มุ่งทำลายและเอาใจเอาเปรียบผู้อื่น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ช่วยกันคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งนำความสำเร็จมาสู่หมู่คณะ ส่วนในข้ออื่น ๆ มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมาก

ตาราง 5 แสดงค่ามัธยฐานและส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ
ความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ด้านความรู้สึก
เป็นเอกลักษณ์ของบุคคล

ลำดับ ที่	พฤติกรรมการปฏิบัติ	มัธยฐาน	ส่วน เบี่ยงเบน ควอไทล์	แปลผล
	<u>ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล</u>			
31	พยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ด้วยตนเอง	2.95	0.27	มาก
32	มีความคิดเป็นของตนเอง ตามหลักการและเหตุผล ในการปฏิบัติงาน	2.86	0.31	มาก
33	ไม่หวั่นไหวต่ออำนาจมีสินจ้าง รางวัล	2.97	0.26	มาก
34	มีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน	2.86	0.31	มาก
35	ยอมรับผิดโดยไม่หลีกเลี่ยง ชัดทอดหรือโทษผู้อื่น	2.83	0.33	มาก
36	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หาผลประโยชน์ ส่วนตัวจากงานในหน้าที่	2.93	0.28	มาก
37	แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดและ ทฤษฎีใหม่ ๆ	2.35	0.48	ปานกลาง
38	มีวิธีปฏิบัติงานไม่ซ้ำแบบใครและได้ประโยชน์	2.18	0.41	ปานกลาง
39	ประเมินผลงานของตนเองเพื่อแสวงหาสิ่งที่ เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานครั้งต่อไป	2.33	0.53	ปานกลาง
40	เคารพศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน	2.92	0.28	มาก
41	ปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นกว่า เดิมเสมอ	2.75	0.43	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ลำดับ ที่	พฤติกรรมกาปฏิบัติ	มัธยฐาน	ส่วน เบี่ยงเบน ควอไทล์	แปลผล
42	ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้โดยง่าย	2.86	0.31	มาก
43	เป็นผู้มีวินัยในตนเอง	2.86	0.31	มาก
44	มีความอดทนต่อความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน	2.92	0.28	มาก
45	กล้าตัดสินใจที่จะแสดงความสามารถ	2.83	0.33	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่ามัธยฐานมากที่สุดคือ ไม่หวั่นไหวต่ออำนาจสั่งการไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีใหม่ ๆ ประเมินผลงานของตนเองเพื่อแสวงหาสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานครั้งต่อไป และมีวิธีปฏิบัติงานไม่ซ้ำแบบใครและได้ประโยชน์ ส่วนในข้ออื่น ๆ มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมาก

ตาราง 6 แสดงคำมัยฐานและส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
 สามัญศึกษาจังหวัดเกี่ยวกับความรู้สึกร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน
 สามัญศึกษาจังหวัด ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน

ลำดับ ที่	พฤติกรรมปฏิบัติ	มัธยม ฐาน	ส่วน เบี่ยงเบน ควอไทล์	แปลผล
	<u>ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน</u>			
1	ร่วมกันปฏิบัติงานสนองนโยบายของรัฐบาล เรื่องการกระจายอำนาจไปสู่จังหวัดและโรงเรียน	2.86	0.31	มาก
2	ปฏิบัติงานตรงตามบทบาท หน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อมุ่งประโยชน์พัฒนาการมัธยมศึกษาของชาติ	2.83	0.33	มาก
3	เห็นด้วยกับนโยบายของกรมสามัญศึกษาในการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด	2.97	0.26	มาก
4	วางแผนและกำหนดวิธีดำเนินการ โดยยึดกรอบนโยบายของหน่วยงานเป็นหลัก	2.85	0.32	มาก
5	จัดแบ่งงานภายในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดให้เหมาะสมกับการะหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	2.34	0.50	ปานกลาง
6	สรรหาคัดเลือกมาปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการที่เหมาะสม	2.06	0.39	ปานกลาง
7	เลื่อนและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่โดยพิจารณาจากผลงานและความสามารถ	2.70	0.50	มาก
8	วินิจฉัยสั่งการตรงกับจุดของปัญหาและเกิดประโยชน์สูงสุด	2.79	0.39	มาก
9	ตัดสินใจโดยอาศัยข้อบ่งชี้ทางกฎหมายและสังคมเป็นหลัก	2.86	0.31	มาก
10	ควบคุมงานมีประสิทธิภาพ ได้ทั้งผลงานและน้ำใจคน	2.75	0.43	มาก
11	รู้จักประสานงานภายในหน่วยงาน งานมีความคล่องตัวเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน	2.75	0.44	มาก
12	ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและสม่ำเสมอ	2.29	0.47	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ลำดับ ที่	พฤติกรรมการปฏิบัติ	มัธยฐาน	ส่วน เบี่ยงเบน ควอไทล์	แปลผล
13	เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	2.23	0.51	ปานกลาง
14	ใช้งบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด	2.88	0.30	มาก
15	ใช้งบประมาณโดยปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สามารถตรวจสอบได้	2.92	0.28	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีความรู้สึกร่วมกันในการทำงานร่วมกัน ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่ามัธยฐานมากที่สุดคือ เห็นด้วยกับนโยบายของกรมสามัญศึกษาในการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ จัดแบ่งงานภายในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เหมาะสมกับการกระทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและสม่ำเสมอ เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อย่างมีระบบและสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการที่เหมาะสม ส่วนในข้ออื่น ๆ มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมาก

ตาราง 7 แสดงค่ามัธยฐานและส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
 สำนัศึกษาจังหวัดเกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน
 สำนัศึกษาจังหวัด ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก

ลำดับ ที่	พฤติกรรมปฏิบัติ	มัธยฐาน	ส่วน เบี่ยงเบน ควอไทล์	แปลผล
	<u>ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก</u>			
16	ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่	2.77	0.41	มาก
17	ยินดีรับฟังคำวิจารณ์ของผู้ร่วมงานแล้วนำไปปรับปรุง ให้ดีขึ้น	2.64	0.49	มาก
18	ให้อภัยในความผิดพลาดของผู้อื่น	2.81	0.36	มาก
19	ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากตนเองได้	2.72	0.45	มาก
20	เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น	2.77	0.41	มาก
21	ยอมรับในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน	2.79	0.39	มาก
22	ปฏิบัติงานอย่างไม่เห็นแก่ตัวและคำนึงถึงส่วนรวม	2.75	0.43	มาก
23	ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็ม ความสามารถ	2.77	0.42	มาก
24	ปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องในการทำงาน	2.75	0.44	มาก
25	ช่วยกันคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนการ ทำงานของสำนักงานสำนัศึกษาจังหวัด	2.28	0.48	ปานกลาง
26	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งนำความเจริญมาสู่หมู่คณะ	2.35	0.49	ปานกลาง
27	ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของ สำนักงาน สำนัศึกษาจังหวัด	2.85	0.32	มาก
28	ใช้วิธีประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้ง	2.88	0.30	มาก
29	ไม่มุ่งทำลายและเอาเปรียบผู้อื่น	2.83	0.33	มาก
30	พยายามปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องทำอย่างถูกต้องและครบถ้วน	2.82	0.35	มาก

จากตาราง 7 แสดงว่า ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่ามัธยฐานมากที่สุดคือ "ใช้วิธีประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้ง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งนำความเจริญมาสู่หมู่คณะ และช่วยกันคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ส่วนในข้ออื่น ๆ มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมาก

ตาราง 8 แสดงค่ามัธยฐานและส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ความคิดเห็นของผู้อำนวยการ
 สำนัศึกษาจังหวัดเกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน
 สำนัศึกษาจังหวัด ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล

ลำดับ ที่	พฤติกรรมกาปฏิบัติ	มัธยฐาน	ส่วน เบี่ยงเบน ควอไทล์	แปลผล
	<u>ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล</u>			
31	พยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ด้วยตนเอง	2.85	0.32	มาก
32	มีความคิดเป็นของตนเอง ตามหลักการและเหตุผล ในการปฏิบัติงาน	2.83	0.33	มาก
33	ไม่หวั่นไหวต่ออำนาจสืบน้าง รางวัล	2.90	0.30	มาก
34	มีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน	2.83	0.33	มาก
35	ยอมรับผิดชอบโดยไม่หลีกเลี่ยง ชักทอคหรือโทษผู้อื่น	2.77	0.42	มาก
36	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หาผลประโยชน์ ส่วนตัวจากงานในหน้าที่	2.90	0.30	มาก
37	แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดและ ทฤษฎีใหม่ ๆ	2.38	0.51	ปานกลาง
38	มีวิธีปฏิบัติงานไม่ซ้ำแบบใครและได้ประโยชน์	2.09	0.32	ปานกลาง
39	ประเมินผลงานของตนเองเพื่อแสวงหาสิ่งที่ เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานครั้งต่อไป	2.37	0.52	ปานกลาง
40	เคารพศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ของร่วมงาน	2.90	0.30	มาก
41	ปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นกว่า เดิมเสมอ	2.81	0.36	มาก
42	ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้โดยง่าย	2.86	0.31	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ลำดับ ที่	พฤติกรรมการปฏิบัติ	มัธยฐาน	ส่วน เบี่ยงเบน ควอไทล์	แปลผล
43	เป็นผู้มีวินัยในตนเอง	2.83	0.33	มาก
44	มีความอดทนต่อความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน	2.83	0.33	มาก
45	กล้าตัดสินใจที่จะแสดงความยุติธรรม	2.64	0.50	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า ผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสำนักงานศึกษาจังหวัด มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่ามัธยฐานมากที่สุด คือ ไม่หวั่นไหวต่ออารมณ์สิ่งจูงใจรางวัล ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หาผลประโยชน์ส่วนตัวจากงานในหน้าที่ และเคารพศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ของเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีใหม่ ๆ ประเมินผลงานของตนเองเพื่อแสวงหาสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานครั้งต่อไป และมีวิธีปฏิบัติงานไม่ซ้ำแบบใครและได้ประโยชน์ ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมาก

ตาราง 9 แสดงค่ามัธยฐานและส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ ความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ
 สำนัศึกษาศาสตร์เกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน
 สำนัศึกษาศาสตร์ ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน

ลำดับ ที่	พฤติกรรมปฏิบัติ	มัธยฐาน	ส่วน เบี่ยงเบน ควอไทล์	แปลผล
	<u>ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน</u>			
1	ร่วมกันปฏิบัติงานสนองนโยบายของรัฐบาล เรื่องการกระจายอำนาจไปสู่จังหวัดและโรงเรียน	2.82	0.35	มาก
2	ปฏิบัติงานตรงตามบทบาท หน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อมุ่งประโยชน์พัฒนาการมัธยมศึกษาของชาติ	2.77	0.41	มาก
3	เห็นด้วยกับนโยบายของกรมสามัญศึกษาในการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด	2.98	0.25	มาก
4	วางแผนและกำหนดวิธีดำเนินการโดยยึดกรอบนโยบายของหน่วยงานเป็นหลัก	2.77	0.42	มาก
5	จัดแบ่งงานภายในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	2.43	0.53	ปานกลาง
6	สรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการที่เหมาะสม	1.95	0.42	ปานกลาง
7	เลื่อนและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่โดยพิจารณาจากผลงานและความสามารถ	2.50	0.54	มาก
8	วินิจฉัยสั่งการตรงกับจุดของปัญหาและเกิดประโยชน์สูงสุด	2.67	0.48	มาก
9	ตัดสินใจโดยอาศัยข้อบ่งชี้ทางกฎหมายและสังคมเป็นหลัก	2.76	0.43	มาก
10	ควบคุมงานมีประสิทธิภาพ ได้ทั้งผลงานและน้ำใจคน	2.50	0.51	มาก
11	รู้จักประสานงานภายในหน่วยงาน งานมีความคล่องตัวเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน	2.57	0.50	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ลำดับ ที่	พฤติกรรมกาปฏิบัติ	มัธยฐาน	ส่วน เบี่ยงเบน ควอไทล์	แปลผล
12	ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและสม่ำเสมอ	2.00	0.38	ปานกลาง
13	เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	2.05	0.39	ปานกลาง
14	ใช้งบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด	2.76	0.43	มาก
15	ใช้งบประมาณโดยปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สามารถตรวจสอบได้	2.92	0.28	มาก

จากตาราง 9 แสดงว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่ามัธยฐานมากที่สุดคือ เห็นด้วยกับนโยบายของกรมสามัญศึกษาในการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ จัดแบ่งงานภายในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เหมาะสมกับการะหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและสม่ำเสมอ และสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงาน โดยใช้กระบวนการที่เหมาะสม ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมาก

ตาราง 10 แสดงค่ามัธยฐานและส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ ความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ
 สำนัศึกษาศาสตร์เกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน
 สำนัศึกษาศาสตร์ ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก

ลำดับ ที่	พฤติกรรมปฏิบัติ	มัธยฐาน	ส่วน เบี่ยงเบน ควอไทล์	แปลผล
	<u>ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก</u>			
16	ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่	2.73	0.45	มาก
17	ยินดีรับฟังคำวิจารณ์ของผู้ร่วมงานแล้วนำไปปรับปรุงให้ดีขึ้น	2.60	0.51	มาก
18	ให้อภัยในความผิดพลาดของผู้อื่น	2.62	0.50	มาก
19	ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากตนเองได้	2.50	0.54	มาก
20	เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น	2.60	0.50	มาก
21	ยอมรับในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน	2.71	0.47	มาก
22	ปฏิบัติงานอย่างไม่เห็นแก่ตัวและคำนึงถึงส่วนรวม	2.51	0.51	มาก
23	ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็ม ความสามารถ	2.63	0.50	มาก
24	ปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องในการทำงาน	2.63	0.50	มาก
25	ช่วยกันคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนการ ทำงานของสำนักงานสำนัศึกษาศาสตร์	2.17	0.48	ปานกลาง
26	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งนำความเจริญมาสู่หมู่คณะ	2.20	0.45	ปานกลาง
27	ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของ สำนักงาน สำนัศึกษาศาสตร์	2.63	0.49	มาก
28	ใช้วิธีประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้ง	2.74	0.44	มาก
29	ไม่มุ่งทำลายและเอาเปรียบผู้อื่น	2.72	0.46	มาก
30	พยายามปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องทำอย่างถูกต้องและครบถ้วน	2.77	0.42	มาก

จากตาราง 10 แสดงว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่ามัธยฐานมากที่สุดคือ พยายามปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องทำอย่างถูกต้องครบถ้วน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งนำความเจริญมาสู่หมู่คณะ และช่วยกันคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ส่วนในเรื่องอื่น ๆ มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมาก

ตาราง 11 แสดงค่ามัธยฐานและส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ ความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการ
 สำนัศึกษาจังหวัดเกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงาน
 สำนัศึกษาจังหวัด ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล

ลำดับ ที่	พฤติกรรมการปฏิบัติ	มัธยฐาน	ส่วน เบี่ยงเบน ควอไทล์	แปลผล
	<u>ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล</u>			
31	พยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ด้วยตนเอง	2.83	0.32	มาก
32	มีความคิดเป็นของตนเอง ตามหลักการและเหตุผล ในการปฏิบัติงาน	2.69	0.47	มาก
33	ไม่หวั่นไหวต่ออำนาจสินจ้าง รางวัล	2.88	0.30	มาก
34	มีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน	2.73	0.45	มาก
35	ยอมรับผิดโดยไม่หลีกเลี่ยง ชัดทอดหรือโทษผู้อื่น	2.55	0.52	มาก
36	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หาผลประโยชน์ ส่วนตัวจากงานในหน้าที่	2.89	0.30	มาก
37	แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดและ ทฤษฎีใหม่ ๆ	2.16	0.44	ปานกลาง
38	มีวิธีปฏิบัติงานไม่ซ้ำแบบใครและได้ประโยชน์	2.01	0.33	ปานกลาง
39	ประเมินผลงานของตนเองเพื่อแสวงหาสิ่งที่ เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานครั้งต่อไป	2.03	0.39	ปานกลาง
40	เคารพศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน	2.68	0.47	มาก
41	ปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นกว่า เดิมเสมอ	2.55	0.52	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ลำดับ ที่	พฤติกรรมกาปฏิบัติ	มัธยฐาน	ส่วน เบี่ยงเบน ควอไทล์	แปลผล
42	ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้โดยง่าย	2.51	0.51	มาก
43	เป็นผู้มีวินัยในตนเอง	2.51	0.51	มาก
44	มีความอดทนต่อความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน	2.59	0.50	มาก
45	กล้าตัดสินใจที่จะแสดงความยุติธรรม	2.51	0.51	มาก

จากตาราง 11 แสดงว่า ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่ามัธยฐานมากที่สุดคือปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หาผลประโยชน์ส่วนตัวจากงานในหน้าที่ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีใหม่ ๆ ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อแสวงหาสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานครั้งต่อไป และมีวิธีปฏิบัติงานไม่ซ้ำแบบใครและได้ประโยชน์ ส่วนในข้ออื่น ๆ มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบค่ามัธยฐานความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการ
 สำนัศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัศึกษาจังหวัด เกี่ยวกับความรู้สึกในการทำ
 งานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ ในสำนักงานสำนัศึกษาจังหวัด จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ
 รายละเอียดดังปรากฏในตาราง 12 - 14

.....	แสดงค่า มัธยฐาน ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
_____	แสดงค่า มัธยฐาน ความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนัศึกษาจังหวัด
-----	แสดงค่า มัธยฐาน ความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัศึกษาจังหวัด

ตาราง 12 แสดงการเปรียบเทียบคำมัยฐานความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการ
 สามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด เกี่ยวกับความรู้สึกในการทำ
 งานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ด้านการยอมรับหลักการและ
 เหตุผลของสถาบัน

ลำดับ ที่	พฤติกรรมการปฏิบัติ	มัธยม		
		น้อย 1	ปานกลาง 2	มาก 3
1	ร่วมกันปฏิบัติงานสนองนโยบายของรัฐบาล เรื่องการกระจายอำนาจไปสู่จังหวัดและโรงเรียน			
2	ปฏิบัติงานตรงตามบทบาท หน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อมุ่งประโยชน์พัฒนาการมัธยมศึกษาของชาติ			
3	เห็นด้วยกับนโยบายของกรมสามัญศึกษาในการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด			
4	วางแผนและกำหนดวิธีดำเนินการโดยยึดกรอบนโยบายของหน่วยงาน เป็นหลัก			
5	จัดแบ่งงานภายในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย			
6	สรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการที่เหมาะสม			
7	เลื่อนและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่โดยพิจารณาจากผลงานและความสามารถ			
8	วินิจฉัยสั่งการตรงกับจุดของปัญหาและเกิดประโยชน์สูงสุด			
9	ตัดสินใจโดยอาศัยข้อบ่งชี้ทางกฎหมายและสังคมเป็นหลัก			
10	ควบคุมงานมีประสิทธิภาพ ได้ทั้งผลงานและน้ำใจคน			
11	รู้จักประสานงานภายในหน่วยงาน งานมีความคล่องตัวเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน			
12	ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและสม่ำเสมอ			
13	เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ			
14	ใช้งบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด			
15	ใช้งบประมาณโดยปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สามารถตรวจสอบได้			

จากตาราง 12 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วย
 ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษา
 จังหวัด มีความรู้สึกร่วมกันในการทำงานร่วมกัน ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบันอยู่ใน
 ระดับมาก ซึ่งข้อที่บุคคลทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นสอดคล้องกันและมีคำมัยฐานใกล้เคียงกัน
 คือ ร่วมกันปฏิบัติงานสนองนโยบายของรัฐบาลเรื่องการกระจายอำนาจไปสู่จังหวัดและโรงเรียน
 เห็นด้วยกับนโยบายของกรมสามัญศึกษาในการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และใช้
 งบประมาณโดยปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สามารถตรวจสอบได้ นอกจากนี้ ยังพบว่า
 ข้อที่บุคคลทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับปานกลาง แต่มีคำมัยฐานต่างกันคือ
 สรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการที่เหมาะสม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมี
 ระบบและสม่ำเสมอและเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบค่ามัธยฐานความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการ
สํานักศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสํานักศึกษาจังหวัด เกี่ยวกับความรู้สึกในการ
ทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสํานักงานสํานักศึกษาจังหวัด ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ
หน่วยงานร่วมกันของสมาชิก

ลำดับ ที่	พฤติกรรมกาปฏิบัติ	มัธยฐาน		
		น้อย 1	ปานกลาง 2	มาก 3
16	ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่			
17	ยินดีรับฟังคำวิจารณ์ของผู้ร่วมงานแล้วนำไปปรับปรุง ให้ดีขึ้น			
18	ให้อภัยในความผิดพลาดของผู้อื่น			
19	ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากตนเองได้			
20	เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น			
21	ยอมรับในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน			
22	ปฏิบัติงานอย่างไม่เห็นแก่ตัวและคำนึงถึงส่วนรวม			
23	ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็ม ความสามารถ			
24	ปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องในการทำงาน			
25	ช่วยกันคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนการ ทำงานของสํานักงานสํานักศึกษาจังหวัด			
26	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งนำความเจริญมาสู่หมู่คณะ			
27	ปฏิบัติตามตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของ สํานักงาน สํานักศึกษาจังหวัด			
28	ใช้วิธีประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้ง			
29	ไม่มุ่งทำลายและเอาเปรียบผู้อื่น			
30	พยายามปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องทำอย่างถูกต้องและครบถ้วน			

จากตาราง 13 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดและผู้ช่วย
 ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษา
 จังหวัด มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก
 อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่บุคคลทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นสอดคล้องกันและมีค่ามัธยฐานใกล้เคียง
 กัน คือ ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ยอมรับในความสำเร็จของเพื่อน
 ร่วมงานและพยายามปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องทำอย่างถูกต้องครบถ้วน นอกจากนี้ยังพบว่า ข้อที่บุคคล
 ทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับปานกลาง แต่มีค่ามัธยฐานต่างกันคือ ช่วยกันคิด
 ริเริ่มโครงการใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และมีความ
 คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งนำความเจริญมาสู่หมู่คณะ

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบค่ามัธยฐานความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการ
 สำนัศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัศึกษาจังหวัด เกี่ยวกับความรู้สึกในการ
 ทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสำนัศึกษาจังหวัด ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์
 ของบุคคล

ลำดับ ที่	พฤติกรรมการปฏิบัติ	มัธยฐาน		
		น้อย 1	ปานกลาง 2	มาก 3
31	พยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยตนเอง			
32	มีความคิดเป็นของตนเอง ตามหลักการและเหตุผลในการปฏิบัติงาน			
33	ไม่หวั่นไหวต่ออามิสสินจ้าง รางวัล			
34	มีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน			
35	ยอมรับผิดโดยไม่หลีกเลี่ยง ชัดทอดหรือโทษผู้อื่น			
36	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หาผลประโยชน์ส่วนตัวจากงานในหน้าที่			
37	แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีใหม่ ๆ			
38	มีวิธีปฏิบัติงานไม่ซ้ำแบบใครและได้ประโยชน์			
39	ประเมินผลงานของตนเอง เพื่อแสวงหาสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานครั้งต่อไป			
40	เคารพศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน			
41	ปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ			
42	ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้โดยง่าย			
43	เป็นผู้มีวินัยในตนเอง			
44	มีความอดทนต่อความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน			
45	กล้าตัดสินใจที่จะแสดงความยุติธรรม			

จากตาราง 14 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดและผู้ช่วย
 ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน
 สามัญศึกษาจังหวัด มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล
 อยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่บุคคลทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นสอดคล้องกันและมีค่ามัธยฐานใกล้เคียง
 กัน คือพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยตนเอง ไม่หวั่นไหวต่ออามีสินจ้าง
 รางวัล และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หาผลประโยชน์ส่วนตัวจากงานในหน้าที่
 นอกจากนี้ยังพบว่า ข้อที่บุคคลทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับปานกลาง แต่มี
 ค่ามัธยฐานต่างกันคือ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีใหม่ ๆ มีวิธีปฏิบัติ
 งานไม่ซ้ำแบบใครและได้ประโยชน์ และประเมินผลงานของตนเองเพื่อแสวงหาสิ่งที่เป็น
 ประโยชน์ในการดำเนินงานครั้งต่อไป

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสำนักงานสามัญศึกษา จังหวัด เกี่ยวกับความรู้สึกร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ผู้วิจัยสรุปวิธีการศึกษาค้นคว้าและเสนอผลการศึกษาค้นคว้า ตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า
2. วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด เกี่ยวกับความรู้สึกร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด กรมสามัญศึกษาใน 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก และด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ กับผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด เกี่ยวกับความรู้สึกร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ใน 3 ด้าน ดังกล่าว

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

เป็นการศึกษาค้นคว้า แบบวิจัยเชิงสำรวจ โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สังกัดกรมสามัญศึกษา

1. กลุ่มประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดทุกจังหวัดทั่วประเทศ รวมทั้งสิ้น 228 คน จำแนกเป็นผู้เชี่ยวชาญ 25 คน ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด 51 คน และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด จำนวน 152 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด เรื่องความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดใน 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก และด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ ด้านละ 15 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงกรมสามัญศึกษาเพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

3.2 ขอหนังสือจากกรมสามัญศึกษา ถึงสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ตอบแบบสอบถามในการวิจัย ครั้งนี้

3.3 ส่งหนังสือของกรมสามัญศึกษา พร้อมแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ไปยังผู้เชี่ยวชาญ และเก็บแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ รวม 3 รอบ มีผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ และยินดีตอบแบบสอบถามครบ 3 รอบ จำนวน 24 คน

ส่งหนังสือของกรมสามัญศึกษาพร้อมแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ไปยังผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด จำนวน 52 ฉบับ และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด จำนวน 152 ฉบับ รวม 204 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 188 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.15 เมื่อตรวจสอบถามความสมบูรณ์พบว่า แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ครบทั้ง 188 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. หาค่าร้อยละ เพื่อทราบอัตราส่วนของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. หาค่ามัธยฐาน และส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดแยกเป็นรายด้านและรายข้อ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด เกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ใน 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก และด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคลดังนี้

1.1 ผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก และด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคลโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1.1 ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ เห็นด้วยกับนโยบายของกรมสามัญศึกษาในการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ใช้งบประมาณโดยปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สามารถตรวจสอบได้ และวินิจฉัยสั่งการตรงกับจุดของปัญหาและเกิดประโยชน์สูงสุด นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่ามัธยฐานน้อยที่สุดคือ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและสม่ำเสมอ

1.1.2 ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ใช้วิธีประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้ง ไม่มุ่งทำลายและเอาใจเอาเปรียบผู้อื่น และพยายามปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องทำอย่างถูกต้องครบถ้วน นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่ามัธยฐานน้อยที่สุดคือ มีความกตริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งนำความเจริญมาสู่หมู่คณะ

1.1.3 ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ไม่หวั่นไหวต่ออำนาจมีสินจ้างรางวัล พยายามปฏิบัติงานที่ได้รับ

มอบหมายให้สำเร็จด้วยตนเอง และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หาผลประโยชน์ส่วนตัวจากงานในหน้าที่ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่ามัธยฐานน้อยที่สุดคือ มีวิธีปฏิบัติงานไม่ซ้ำแบบใครและได้ประโยชน์

1.2 ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก และด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.2.1 ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ เห็นด้วยกับนโยบายของกรมสามัญศึกษา ในการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ใช้งบประมาณโดยปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สามารถตรวจสอบได้ และใช้งบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่ามัธยฐานน้อยที่สุดคือ สรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการที่เหมาะสม

1.2.2 ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ใช้วิธีประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้ง ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ตามที่ได้ตกลงกันไว้ และไม่มุ่งทำลายและเอาเปรียบผู้อื่น นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่ามัธยฐานน้อยที่สุดคือ ช่วยกันคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

1.2.3 ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ไม่หวั่นไหวต่ออำนาจสินจ้างรางวัล ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตไม่หาผลประโยชน์ส่วนตัวจากงานในหน้าที่ และเคารพศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ของเพื่อนร่วมงาน นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่ามัธยฐานน้อยที่สุดคือ มีวิธีปฏิบัติงานไม่ซ้ำแบบใครและได้ประโยชน์

1.3 ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก และด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.3.1 ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ เห็นด้วยกับนโยบายของกรมสามัญศึกษาในการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ใช้งบประมาณโดยปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สามารถตรวจสอบได้ และร่วมกันปฏิบัติงานสนองนโยบายของรัฐบาล เรื่องการกระจายอำนาจไปสู่จังหวัดและโรงเรียน นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่ามัธยฐานน้อยที่สุด คือ สรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการที่เหมาะสม

1.3.2 ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ พยายามปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องทำอย่างถูกต้องและครบถ้วน ใช้วิธีประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้ง และปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่ามัธยฐานน้อยที่สุดคือ ช่วยกันคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

1.3.3 ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตไม่หาผลประโยชน์ส่วนตัวจากงานในหน้าที่ ไม่ท้อแท้ต่อผู้มีสิทธิจ้างรางวัล และพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยตนเอง นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่ามัธยฐานน้อยที่สุดคือ มีวิธีปฏิบัติงานไม่ซ้ำแบบใครและได้ประโยชน์

2. เปรียบเทียบค่ามัธยฐาน ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด เกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ใน 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผล

ของสถาบัน ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก และด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคลดังนี้

2.1 ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน

ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมากและมีค่ามัธยฐานใกล้เคียงกันคือ ร่วมกันปฏิบัติงานสนองนโยบายของรัฐบาล เรื่องการกระจายอำนาจไปสู่จังหวัดและโรงเรียน เห็นด้วยกับนโยบายของกรมสามัญศึกษาในการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และใช้งบประมาณโดยปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สามารถตรวจสอบได้

นอกจากนั้นบุคคลทั้ง 3 กลุ่ม ยังมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับปานกลางแต่มีค่ามัธยฐานต่างกันคือ สรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการที่เหมาะสม ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและสม่ำเสมอ และเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

2.2 ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก

ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมาก และมีค่ามัธยฐานใกล้เคียงกัน คือ ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ยอมรับในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานและพยายามปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องทำอย่างถูกต้องครบถ้วน

นอกจากนั้นบุคคลทั้ง 3 กลุ่ม ยังมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับปานกลางแต่มีค่ามัธยฐานต่างกัน คือ ช่วยกันคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งนำความสำเร็จมาสู่หมู่คณะ

2.3 ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล

ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ข้อที่มีค่ามัธยฐานอยู่ในระดับมากและมีค่ามัธยฐานใกล้เคียงกัน คือ พยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยตนเอง ไม่หวั่นไหวต่ออามีสสินจ้างรางวัล และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตไม่หาผลประโยชน์ส่วนตัวจากงานในหน้าที่

นอกจากนี้บุคคลทั้ง 3 กลุ่มยังมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับปานกลาง แต่มีค่ามัธยฐานต่างกัน คือ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีใหม่ ๆ มีวิธีปฏิบัติงานไม่ซ้ำแบบใครและได้ประโยชน์ และประเมินผลงานของตนเองเพื่อแสวงหาสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานครั้งต่อไป

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด พบสิ่งที่น่าสนใจ เห็นควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดและผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด เกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ใน 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก และด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล ดังนี้

1.1 ผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก และด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน ผู้วิจัยได้แยกอภิปรายเป็นรายด้าน ในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน พบว่า เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ได้ทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่เรื่องหลักการและเหตุผล ตลอดจนนโยบายของการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด จนเจ้าหน้าที่เกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของสำนักงาน ยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงาน ต้องปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคำมัยฐานมากที่สุดในระดับมากคือ เห็นด้วยกับนโยบายของกรมสามัญศึกษาในการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่เห็นด้วยกับนโยบายการกระจายอำนาจของกรมสามัญศึกษาจากส่วนกลางไปยังจังหวัดและโรงเรียน เพื่อให้งานเกิดความคล่องตัว รวดเร็ว และเกิดเอกภาพในการทำงาน รองลงมาคือ ใช้งบประมาณโดยปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดเป็นหน่วยเบิกจ่ายเงิน(กรมสามัญศึกษา. 2537 : 11) การปฏิบัติงานมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ให้ดำเนินการตามอยู่แล้ว และอาจต้องการเป็นตัวอย่างอันดีกับหน่วยงานอื่น เช่น โรงเรียนก็ได้ ข้อที่มีคำมัยฐานมากอีกข้อหนึ่งคือ วินิจฉัยสั่งการตรงกับจุดของปัญหาและเกิดประโยชน์สูงสุด อาจเป็นเพราะสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เป็นหน่วยงานซึ่งตั้งอยู่ในท้องถิ่น มีความใกล้ชิดกับนักเรียน โรงเรียนและชุมชน ย่อมรู้ถึงปัญหาและความต้องการของพวกเขาเหล่านั้น ได้ถูกต้องและชัดเจน การวินิจฉัยสั่งการจึงแก้ปัญหาได้ถูกต้องของปัญหา รวดเร็ว และเกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับข้อสรุปของกรมสามัญศึกษา (2536 : 44) เรื่องผลดีของการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ที่กล่าวว่า การจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น แก้ไขปัญหาความล่าช้า และทำให้งานของกรมสามัญศึกษาพัฒนาไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น สำหรับข้อที่มีคำมัยฐานน้อยที่สุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับปานกลาง คือ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและสม่ำเสมอ อาจเนื่องมาจากสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เป็นหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งจัดตั้งได้ไม่นานนัก ปริมาณงานอาจยังไม่เหมาะสมเพื่อการประเมินหรืออาจเป็นเพราะสำนักงานขาดแคลนเจ้าหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิจิตร สายธนู (2534 : บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่าปัญหาสำคัญที่พบในทุกฝ่ายคือ การขาดแคลนบุคลากร แต่งานที่ได้รับมอบหมายจากกรมสามัญศึกษามีหลายด้านได้แก่ การบริหารงานบุคคล 46 เรื่อง การบริหารการเงินและพัสดุ 18 เรื่อง และการบริหารงานทั่วไป 15 เรื่อง (กรมสามัญศึกษา. 2537 : 1 - 18) จึงทำให้ไม่มีเวลาในการประเมินผลงานก็อาจเป็นได้

1.1.2 ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก พบว่า เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ได้สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันให้เกิดความอบอุ่น

สบายใจ มีความสามัคคีในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่เข้าใจและเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือ
 อื้อเพื่อเผื่อแผ่กัน ผู้บริหารยอมรับในความสำเร็จของเจ้าหน้าที่ทุกคน เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาส
 ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมกันแก้ปัญหาให้หน่วยงาน จนทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกว่า ตนเป็น
 ส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคำมัยฐานมากที่สุดในระดับ
 มากคือ ๗ วิธี ประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่มีความรักใคร่
 กันเข้าใจกัน เห็นอกเห็นใจกัน เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นจึงไม่ต้องการให้คนใดคนหนึ่งต้องได้รับ
 ความเสียหาย และอาจต้องการรักษาชื่อเสียงของสำนักงาน และต้องการเป็นตัวอย่างอันดีแก่
 หน่วยงานอื่นก็ได้ รองลงมาคือ ไม่มุ่งทำลายและเอาเปรียบผู้อื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก
 เจ้าหน้าที่มีความสามัคคีกัน เห็นความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานและตนเองเป็นมิตรที่ต่อกันก็ได้
 ข้อที่มีคำมัยฐานมากอีกข้อหนึ่งคือ พยายามปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องทำ อย่างถูกต้องครบถ้วน อาจเป็น
 เพราะเจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบต่องานที่ต้องทำ ไม่ปล่อยย้ให้ผู้อื่นเสียประโยชน์ต่อการกระทำ
 ของตน สำหรับข้อที่มีคำมัยฐานน้อยที่สุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับปานกลางคือ มีความคิดริเริ่ม
 สร้างสรรค์ซึ่งนำความเจริญมาสู่หมู่คณะ อาจเป็นเพราะสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ยังไม่
 สามารถกำหนดตำแหน่งและอัตราค่าจ้างได้ ทำให้ต้องขอยืมบุคลากรจากสถานศึกษาและส่วน
 ราชการอื่นมาช่วยปฏิบัติราชการ บุคลากรจึงขาดความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ไม่มีเส้นทาง
 เสริมสร้างความก้าวหน้า (กรมสามัญศึกษา, 2536 : 32) จึงอาจขาดความกระตือรือร้น
 ในการที่จะคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ หรืออาจยังขาดความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการ
 ทางการเมืองการปกครองบุคคลก็ย่อมเป็นไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกองแผนงาน
 กรมสามัญศึกษา (2536 : 47) ซึ่งกล่าวว่า บุคลากรของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดขาด
 ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความรู้พื้นฐานในงานที่ปฏิบัติ จึงมีส่วนให้งานล่าช้าและไม่มี
 โอกาสคิดค้นหรือสร้างงานใหม่ ๆ

1.1.3 ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความ
 รู้สึกในการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสำนักงาน
 สามัญศึกษาจังหวัด ได้ให้สิทธิและเสรีภาพแก่เจ้าหน้าที่ทุกคนโดยเสมอภาคกันในการทำงานหรือทำ
 กิจกรรมต่าง ๆ ของสำนักงาน กล่าวคือ เปิดโอกาสและยินยอมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตาม
 ความรู้ ความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคล ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องที่เป็นประโยชน์

ต่อหน่วยงานได้กระทำกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงาน ตามความต้องการของแต่ละบุคคลซึ่งอยู่ภายใต้ขอบเขตอันเหมาะสม จนเจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกพอใจ สบายใจ ภูมิใจ ที่ได้ทำในสิ่งที่ตัวเองต้องการและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานด้วย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่ามัธยฐานมากที่สุดในระดับมาก คือ ไม่หวั่นไหวต่อามีสลิ้งจางรางวัล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ที่มีความมั่นคงในตัวเอง ในการเป็นคณบดี มีคุณธรรม รู้จักละอายต่อการกระทำที่ไม่ถูกต้อง รองลงมาคือพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยตัวเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่เป็นบุคคลที่รู้จักพึ่งพาตนเอง ไม่คอยแต่จะรอรับความช่วยเหลือจากผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับมาตรการของกรมสามัญศึกษา ซึ่งต้องการให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดพึ่งพาตนเอง (กรมสามัญศึกษา. 2536 : 45) หรืออาจเป็นเพราะต้องการให้ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสามารถของเขาก็ได้ ข้อที่มีค่ามัธยฐานมากอีกข้อหนึ่งคือ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หาผลประโยชน์ส่วนตัวจากงานในหน้าที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบ ต่อบทบาทและหน้าที่ของตนเอง หรือเพื่อช่วยกันรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานก็ได้ สำหรับข้อที่มีค่ามัธยฐานน้อยที่สุด แต่อยู่ในระดับปานกลาง คือมีวิธีปฏิบัติงานไม่ซ้ำแบบใครและได้ประโยชน์อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู ขอยืมตัวมาช่วยปฏิบัติราชการจากโรงเรียนต่าง ๆ ยังไม่มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานการบริหารงานบุคคล จึงยังไม่สามารถพลิกแพลงรูปแบบการทำงานให้หลากหลายได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา (2536 : 47) ซึ่งกล่าวว่า บุคลากรของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ขาดประสบการณ์ในการทำงาน จึงมีส่วนทำให้งานล่าช้า ไม่มีโอกาสคิดค้นหรือสร้างงานใหม่ ๆ หรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรืออาจเนื่องมาจากงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีงานที่ต้องทำซ้ำ ๆ กันจำนวนมาก การใช้แบบหรือการดำเนินการตามวิธีการเดิม ๆ อาจทำให้งานเร็ว และสะดวกในการตรวจสอบ ก็เป็นไปได้

1.2 ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก และด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ผู้วิจัยได้แยกอภิปรายเป็นรายด้าน ในแต่ละด้าน ดังนี้

1.2.1 ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน พบว่า เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ได้มีการประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่เข้าใจหลักการและเหตุผล ตลอดจนนโยบายของการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด โดยชี้ให้เห็นว่าจะทำให้การดำเนินงานทางการศึกษา ของกรมสามัญศึกษาในแต่ละจังหวัดเกิดความคล่องตัว รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ จนทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจและยอมรับบทบาทและหน้าที่ของตนเอง จึงพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปของเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาด้วยก็ได้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่ามัธยฐานมากที่สุดในระดับมากที่สุด เห็นด้วยกับนโยบายของกรมสามัญศึกษาในการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด จัดการประชาสัมพันธ์ ทำให้เจ้าหน้าที่เข้าใจและยอมรับในหลักการและเหตุผลของสถาบัน และยอมรับในบทบาท และหน้าที่ของตนเอง ในฐานะเจ้าหน้าที่ของสำนักงานด้วย รองลงมาคือ ใช้งบประมาณโดยปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เป็นหน่วยเบิกจ่ายเงิน (กรมสามัญศึกษา. 2537 : 11) การใช้จ่ายเงินมีระเบียบปฏิบัติ ที่จะต้องทำตามอยู่แล้ว และอาจได้รับการตรวจสอบดูแลจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน อย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้การใช้จ่ายไม่ผิดพลาดก็อาจเป็นได้ ข้อที่มีค่ามัธยฐานมากอีกข้อหนึ่งคือ ใช้งบประมาณอย่างประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดได้รับงบประมาณจากกรมสามัญศึกษาน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิจิตร สายธนู (2534 : บทคัดย่อ) ซึ่งกล่าวว่า ปัญหาสำคัญที่พบในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด คือ การขาดแคลนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ประกอบกับเจ้าหน้าที่อาจเห็นคุณค่าของงบประมาณว่ามาจากภาษีของประชาชน จึงพยายามใช้จ่ายอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุดก็เป็นได้ สำหรับข้อที่มีค่ามัธยฐานน้อยที่สุดแต่ก็อยู่ในระดับปานกลางคือ สรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการที่เหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ยังไม่มีอัตราจ้างเป็นของตนเอง (กรมสามัญศึกษา. 2536 : 32) การจะประกาศสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคลากรตรงตามสายงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถโดยตรง สำหรับงานบริหารงานบุคคลย่อมทำไม่ได้ เท่าที่ปฏิบัติอยู่ขณะนี้คือขอยืมตัวข้าราชการครูจากโรงเรียนต่าง ๆ มาช่วยปฏิบัติราชการไปพลางก่อนเท่านั้น

1.2.2 ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีความสามารถในการบริหารงาน โดยเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมแก้ปัญหา ให้สำนักงาน ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่ามัธยฐานมากที่สุดในระดับมากคือ ใช้วิธีประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้ง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน มีความสามัคคีกัน พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ไม่ต้องการให้เสียงาน หรือเป็นเพราะต้องการรักษาชื่อเสียงของหน่วยงานก็อาจเป็นไปได้ รองลงมาคือ ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดตามที่ได้ตกลงกันไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่เป็นสมาชิกที่ดีของสำนักงาน เมื่อได้ร่วมกันวางกฎเกณฑ์ในการอยู่ร่วมกันแล้วก็พยายามปฏิบัติตาม นอกจากนี้ยังอาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบอีกด้วย ข้อที่มีค่ามัธยฐานมากอีกข้อหนึ่งคือ ไม่มุ่งทำลายและเอาใจเอาเปรียบผู้อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่เป็นคนดี มีคุณธรรม มีความสามัคคี รักใคร่ปรองดองกัน และอาจเป็นเพราะต้องการให้งานของสำนักงาน ประสบผลสำเร็จดังจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ก็ได้ สำหรับข้อที่มีค่ามัธยฐานน้อยที่สุดแต่ก็อยู่ในระดับปานกลางคือ ช่วยกันคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดได้ประกาศจัดตั้ง ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการลงวันที่ 5 สิงหาคม 2535 และลงวันที่ 16 ธันวาคม 2536 ตามลำดับ ซึ่งยังไม่ยาวนานนัก การทำงานจึงยังอาจไม่เข้ารูปเข้ารอย การจะคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ จึงยังไม่สามารถทำได้ หรืออาจเนื่องมาจากขาดงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิจิตร สายธนู (2534 : บทคัดย่อ) ซึ่งกล่าวว่าปัญหาสำคัญที่พบในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด คือ การขาดแคลนงบประมาณหรืออาจขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารก็เป็นได้

1.2.3 ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เปิดโอกาสและยินยอมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด ของแต่ละบุคคล รับฟังความคิดเห็นในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ตลอดจนให้เจ้าหน้าที่ได้กระทำกิจกรรมต่าง ๆ ของสำนักงานตามความต้องการของแต่ละบุคคลภายใต้

ขอบเขตอันเหมาะสม ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความพึงพอใจในการที่จะปฏิบัติงานให้สำนักงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่ามัธยฐานมากที่สุดในระดับมาก คือ ไม่หวั่นไหวต่ออามีสสินจ้างรางวัล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ที่มีความมั่นคงในตัวเองในการเป็นคนดี มีคุณธรรม รู้จักรับผิดชอบต่อหน้าที่ และรักษาชื่อเสียงของสำนักงาน หรืออาจเนื่องมาจากผู้บริหาร มีการกำกับดูแลดี ก็อาจเป็นไปได้ รองลงมาคือ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หาผลประโยชน์ส่วนตัวจากงานในหน้าที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่องานและหน้าที่ของตนเอง ต้องการสร้างชื่อเสียงให้สำนักงาน ต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หรืออาจมีความกลัวว่าจะถูกลงโทษทางวินัยก็อาจเป็นไปได้ สำหรับข้อที่มีค่ามัธยฐานมากอีกข้อหนึ่งคือ เคารพศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ของเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เจ้าหน้าที่ทุกคนรู้จักให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่ถูกเหยียดหยามกัน ถือว่าเพื่อนร่วมงานทุกคนมีความสำคัญต่อหน่วยงานทัดเทียมกัน ทุกคนมีค่าของความเป็นคนเท่าเทียมกัน ข้อที่มีค่ามัธยฐานน้อยที่สุดแต่ก็อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีวิถีปฏิบัติงานไม่ซ้ำแบบใคร และได้ประโยชน์ อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ในสำนักงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู ข้าราชการช่วยปฏิบัติราชการ อาจยังมีประสบการณ์น้อย ยังไม่สามารถค้นหาวิธีการที่หลากหลายได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกองแผนงานกรมสามัญศึกษา (2536 : 47) ซึ่งกล่าวว่าบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดขาดประสบการณ์ในการทำงาน จึงทำให้ไม่มีโอกาสคิดค้นหรือสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ หรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หรืออาจเป็นไปได้ว่า ลักษณะงานที่ทำไม่เอื้ออำนวย เนื่องจากงานส่วนใหญ่ต้องทำซ้ำ ๆ กัน การใช้แบบสำเร็จรูปอาจทำให้งานเร็ว และตรวจสอบง่าย ก็เป็นไปได้

1.3 ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก และด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ผู้วิจัยได้แยกอภิปรายเป็นรายด้าน ในแต่ละด้าน ดังนี้

1.3.1 ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน พบว่า

เจ้าหน้าที่ มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดได้ให้ความสนใจกับเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับหลักการและเหตุผล

ตลอดจนนโยบายในการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด จนทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของสำนักงาน ยอมรับว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานต้องปฏิบัติตามบทบาท หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สำนักงานคาดหวังไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคำมัยฐานมากที่สุดในระดับมากคือ เห็นด้วยกับนโยบายของกรมสามัญศึกษาในการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่เห็นด้วยกับนโยบายการกระจายอำนาจของกรมสามัญศึกษา จากส่วนกลาง ไปยังจังหวัดและโรงเรียน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ เกิดความคล่องตัวรวดเร็ว และเกิดเอกภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของกรมสามัญศึกษา (2536 : 44) เรื่องผลดีของการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ที่กล่าวว่าการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น รองลงมาคือ ใช้งบประมาณโดยปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดเป็นหน่วยงานเบิกจ่ายเงิน (กรมสามัญศึกษา. 2537 : 11) การปฏิบัติงานมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่จะต้องดำเนินการตามอยู่แล้ว หรืออาจเป็นเพราะสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินได้มีการกำกับตรวจสอบดูแล อยู่เป็นระยะ ๆ เพื่อมิให้เกิดความผิดพลาดในการใช้จ่ายเงินก็อาจเป็นไปได้ ข้อที่มีคำมัยฐานมากอีกข้อหนึ่งคือ ร่วมกันปฏิบัติงานสนองนโยบายของรัฐบาล เรื่องการกระจายอำนาจ ไปสู่จังหวัดและโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่เห็นความสำคัญของการกระจายอำนาจ ซึ่งจะทำให้การจัดการศึกษาในท้องถิ่น มีประสิทธิภาพเกิดความเป็นเอกภาพ คล่องตัวรวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของโรงเรียนและท้องถิ่นได้ตรงตามความต้องการ ก็อาจเป็นไปได้ สำหรับข้อที่มีคำมัยฐานน้อยที่สุดแต่ก็อยู่ในระดับปานกลางคือ สรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการที่เหมาะสม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดเป็นหน่วยงานจัดตั้งใหม่ ยังไม่มีอัตรากำลังเป็นของตนเอง (กรมสามัญศึกษา. 2536 : 46) ต้องขอยืมตัวข้าราชการครูจากโรงเรียนต่าง ๆ มาช่วยราชการ (กรมสามัญศึกษา. 2536 : 32) หรืออาจมีการวิ่งเต้น เพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ก็อาจเป็นไปได้

1.3.2 ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก พบว่า

เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ได้ให้โอกาสเจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมแก้ปัญหาในการดำเนินงานในสำนักงาน หรืออาจเป็นเพราะผู้บริหารได้สร้างบรรยากาศในการทำงาน

ร่วมกันให้เกิดขึ้นในสำนักงาน จนทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความสามัคคี รักใคร่กลมเกลียวกัน ไม่เอาัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน และเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานก็อาจเป็นได้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคำมัยฐานมากที่สุดในระดับมากคือ พยายามปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องทำอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และอาจต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารก็ได้ รองลงมาคือใช้วิธีประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้งทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ต้องการรักษาชื่อเสียงของสำนักงาน หรืออาจต้องการเป็นตัวอย่างอันดีแก่หน่วยงานอื่น หรืออาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ในสำนักงานมีความรักใคร่ปรองดองกัน ดังนั้นเมื่อเกิดความขัดแย้งจึงเลือกใช้วิธีประนีประนอม เพื่อถนอมหน้าใจเพื่อนร่วมงานก็อาจเป็นได้ ข้อที่มีคำมัยฐานมากอีกข้อหนึ่งคือ ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่เอาัดเอาเปรียบผู้อื่น และไม่ต้องการให้ผู้อื่นเสียประโยชน์ก็อาจเป็นได้ สำหรับข้อที่มีคำมัยฐานน้อยที่สุดแต่ก็อยู่ในระดับปานกลางคือ ช่วยกันคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดเป็นหน่วยงานใหม่ จัดตั้งมาได้ไม่นานนัก กล่าวคือ กระทรวงศึกษาธิการประกาศจัดตั้งเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม 2535 และ วันที่ 16 ธันวาคม 2536 และยังไม่เมื่อตราคำสั่งเป็นของตนเอง ต้องขอยืมตัวข้าราชการครู จากโรงเรียนต่าง ๆ มาช่วยปฏิบัติราชการ (กรมสามัญศึกษา. 2536 : 32) งานของสำนักงานมีหลากหลาย เจ้าหน้าที่ต้องทำงานหลายด้าน อาจทำให้ไม่มีเวลามาคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ได้ หรืออาจเป็นเพราะขาดงบประมาณซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิจิตร สายธนู. (2534 : บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่าปัญหาสำคัญในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด คือการขาดแคลนงบประมาณหรือผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนก็เป็นได้

1.3.3 ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสำนักงานได้เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้แสดง ความคิดเห็นซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ได้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความสนใจของตนเอง ได้ทำกิจกรรมของสำนักงานตามที่ตัวเองสนใจ ภายในขอบเขตอันเหมาะสม ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความสบายใจและพึงพอใจในการที่ได้ปฏิบัติงานให้กับสำนักงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคำมัยฐานมากที่สุดในระดับมาก คือ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หาผลประโยชน์ส่วนตัวจากงานในหน้าที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่เป็นคนดี มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย รู้จักละอายเมื่อทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และรักษาชื่อเสียงของหน่วยงาน รองลงมาคือไม่หวั่นไหวต่ออำนาจสสินจ้างรางวัล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่เป็นคนดี มีความมั่นคงในตนเองมีคุณธรรม และรู้จักรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ หรืออาจเป็นเพราะไม่มีโอกาสเนื่องจาก ผู้บริหาร มีการควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด ข้อที่มีคำมัยฐานมากอีกข้อหนึ่งคือ พยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยตนเอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เจ้าหน้าที่ต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือจากผู้บังคับบัญชา หรืออาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่รู้จักพึ่งพาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับมาตรการของกรมสามัญศึกษา ซึ่งต้องการให้เจ้าหน้าที่ของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดพึ่งพาตนเอง (กรมสามัญศึกษา. 2536 : 45) มีความเกรงใจ ไม่ต้องการให้คนอื่นเดือดร้อน ก็อาจเป็นไปได้ ข้อที่มีคำมัยฐานน้อยที่สุด แต่ก็อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีวิธีปฏิบัติงานไม่ซ้ำแบบใคร และได้ประโยชน์ ทั้งนี้เพราะงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมีหลากหลาย (กรมสามัญศึกษา. 2537 : 1 - 18) เจ้าหน้าที่อาจต้องปฏิบัติงานหลายด้านในเวลาเดียวกัน ทำให้ไม่มีเวลาคิดปรับปรุงวิธีการดำเนินงานแบบใหม่ ๆ ก็อาจเป็นไปได้ หรืออาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ยังขาดประสบการณ์ประกอบกับมิได้มีคุณสมบัติโดยตรงที่จะทำงานบริหารงานบุคคล (กรมสามัญศึกษา. 2536 : 29 - 30) จึงทำให้เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานโดยใช้รูปแบบเดิม ๆ ก็อาจเป็นไปได้

2. เปรียบเทียบคำมัยฐานความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดและผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด เกี่ยวกับความรู้สึกร่วมกันในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ใน 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก และด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล ดังนี้

2.1 ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน

ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคคลทั้ง 3 กลุ่ม

ข้างต้นมีสถานภาพเป็นผู้บริหาร ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานที่กรมสามัญศึกษาจัดตั้งขึ้นใหม่ บุคคลทั้ง 3 กลุ่มนี้อาจทำความเข้าใจกับเจ้าหน้าที่ให้เข้าใจในหลักการ เหตุผล ตลอดจนนโยบายของสามัญศึกษาในการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ว่าเป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง ไปสู่จังหวัดและโรงเรียน เพื่อตอบสนองความต้องการของโรงเรียนและท้องถิ่น การศึกษาในท้องถิ่นจะมีประสิทธิภาพ เกิดความคล่องตัว รวดเร็ว และแก้ปัญหาได้ตรงจุดของปัญหาอีกทั้งยังเป็นการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ เป็นการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ดีขึ้น และอาจใช้ภาวะผู้นำ กระตุ้น ชักจูง โน้มน้าวให้เจ้าหน้าที่ในสำนักงาน เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ที่ได้ทำงานในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด จึงได้ช่วยกันสร้างงานและปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งด้านภารกิจ หน้าที่ และความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรทั้งมวลก็อาจเป็นได้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่บุคคลทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับมาก และมีค่ามัธยฐานใกล้เคียงกัน 3 ข้อ คือ 1) ร่วมกันปฏิบัติงานสนองนโยบายของรัฐบาลเรื่องการกระจายอำนาจไปสู่จังหวัดและโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เจ้าหน้าที่เห็นว่าการกระจายอำนาจ จะทำให้งานคล่องตัว รวดเร็วและมีเอกภาพ เป็นการแก้ปัญหาได้ตรงจุดของปัญหา ตอบสนองความต้องการของโรงเรียนและท้องถิ่นได้ 2) เห็นด้วยกับนโยบายของกรมสามัญศึกษาในการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดในแต่ละจังหวัด จะทำให้งานการศึกษาในแต่ละจังหวัดมีประสิทธิภาพและมีเอกภาพในตัวเอง การกำกับดูแลจะได้ทั่วถึง การมีหน่วยงานกลางของกรมสามัญศึกษาไปตั้งอยู่ในท้องถิ่น จะทำให้โรงเรียนกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป และของผู้บริหารระดับสูงด้วย 3) ใช้งบประมาณโดยปฏิบัติ ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงบประมาณที่ได้รับจากกรมสามัญศึกษามีจำกัด ประกอบกับสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดเป็นหน่วยเบิกจ่ายเงิน (กรมสามัญศึกษา. 2537 : 11) หรืออาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่มีความสามารถในการใช้งบประมาณ และตระหนักถึงคุณค่าของงบประมาณ ก็เป็นได้ มีข้อที่น่าสนใจเกว่ว่าทั้ง 3 ข้อดังกล่าว ความคิดเห็นของบุคคลทั้ง 3 กลุ่ม ค่ามัธยฐานของผู้เชี่ยวชาญ จะมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้ตรวจราชการกรมสามัญศึกษา ในการ

วิจัยครั้งนี้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ในการบริหารสำนักงานสามัญศึกษา จังหวัด การพิจารณาตัดสินใจในเรื่องใด ๆ ท่านอาจมีความสุข รอบคอบ และมีทัศนคติที่ดี ในเกือบทุกเรื่องก็เป็นได้ รองลงมาคือค่านิยมฐานความคิดเห็นของผู้อำนวยการสามัญศึกษา จังหวัด ซึ่งอาจเนื่องมาจากท่านก็เป็นผู้บริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดเช่นเดียวกับผู้ เชี่ยวชาญ จึงมีค่านิยมฐานความคิดเห็นสูงใกล้เคียงกับผู้เชี่ยวชาญก็เป็นได้ ส่วนค่านิยมฐาน ความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด จะน้อยกว่าบุคคล 2 กลุ่มแรก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ท่านเป็นผู้ทำงานใกล้ชิดกับเจ้าหน้าที่ จึงทำให้เห็นข้อบกพร่องต่าง ๆ ชัดเจน กว่าบุคคล 2 กลุ่มแรกก็อาจเป็นได้

นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับ ปานกลาง แต่มีค่านิยมต่างกัน 3 ข้อ คือ 1) สรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานโดยใช้ กระบวนการที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับสรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด โดยกองแผนงาน กรมสามัญศึกษา (2536 : 21) ซึ่งกล่าวว่า ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด คือการเปลี่ยนแปลงและการ คัดเลือกบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ยังไม่มีอัตราากำลัง เป็นของตนเอง ต้องขอยืมตัวข้าราชการครูจากโรงเรียนต่าง ๆ มาช่วยราชการ หรืออาจมีการ วังเต้นเพื่อให้ได้เข้ามาปฏิบัติราชการในสำนักงาน ก็อาจเป็นได้ สำหรับข้อนี้ผู้อำนวยการ สามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดมีความคิดเห็นใกล้เคียงกันแต่ต่าง จากผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นว่าในขณะที่สำนักงานยังไม่มี อัตรากำลังเป็นของตนเอง การได้ข้าราชการครูมาช่วยปฏิบัติงานจะด้วยวิธีใดก็ตาม น่าจะ พึงพอใจได้ในระดับหนึ่ง ก็อาจเป็นได้ 2) ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด จัดตั้งมาได้ไม่นานนักอาจจะไม่มีผลงาน เพียงพอต่อการประเมินก็เป็นได้ ซึ่งเรื่องนี้ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน แต่ต่างจากผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ทั้งนี้อาจ เนื่องมาจากผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด มีความใกล้ชิดกับเจ้าหน้าที่มากกว่าบุคคล 2 กลุ่มแรก ทำให้เห็นข้อบกพร่องของเจ้าหน้าที่ได้มากกว่าก็อาจเป็นได้ 3) เก็บรวบรวมข้อมูล ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกองแผนงาน กรมสามัญศึกษา (2536 : 44) ซึ่งกล่าวว่า การจัดงานสารสนเทศในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดยังไม่เด่นชัด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมีหลากหลายและสำนักงานก็เริ่มทำงาน

มาได้ไม่นานนัก ทำให้ยังไม่มีข้อมูลเพียงพอที่จะเก็บ หรืออาจเป็นเพราะขาดเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ หรือขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถก็อาจเป็นได้ เรื่องนี้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จะมีคำมัยฐานมากที่สุด รองลงมาคือ คำมัยฐานของผู้เฝ้าเวรการสามัญศึกษา จังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดตามลำดับ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่า ความคิดเห็นของบุคคลทั้ง 3 กลุ่มต่างกันอาจเนื่องมาจาก วุฒิภาวะ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะของบุคคลทั้ง 3 กลุ่ม แตกต่างกัน

2.2 ด้านความรู้สึกรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก

ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคคลทั้ง 3 กลุ่ม เป็นผู้บริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานที่กรมสามัญศึกษาจัดตั้งขึ้นใหม่ บุคคลทั้ง 3 กลุ่ม นี้อาจสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันให้เกิดขึ้น ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดทำให้เจ้าหน้าที่ มีความสามัคคี รักใคร่กลมเกลียวกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ไม่เอาเปรียบกัน เสียสละเพื่อส่วนรวม นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้ร่วมคิด ร่วมทำและร่วมแก้ปัญหาให้กับสำนักงาน จนทำให้เจ้าหน้าที่คิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงาน เป็นเจ้าของสำนักงานร่วมกัน จึงได้ช่วยกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สบายใจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทั้งด้านภารกิจและความก้าวหน้าของบุคลากรทั้งหมด

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่บุคคลทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับมาก และมีคำมัยฐานใกล้เคียงกัน 3 ข้อ คือ 1) ปฏิบัติงานโดยให้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย หรืออาจเป็นเพราะงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความสนใจ ทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานให้สำนักงานเต็มกำลังความสามารถก็อาจเป็นได้ หรืออาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่มีความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงาน ต้องช่วยกันทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพื่อมิให้เสียผลประโยชน์ของส่วนรวม และเพื่อรักษาชื่อเสียงของสำนักงาน จึงทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ก็อาจเป็นได้ 2) ยอมรับในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่เห็นว่าเพื่อนร่วมงาน

ทุกคนมีความสำคัญต่อสำนักงาน ไม่ว่าเขาเหล่านั้นจะดำรงตำแหน่งอะไรก็ตามและเป็นการให้เกียรติเพื่อนร่วมงานด้วย 3) พยายามปฏิบัติงานที่ต้องทำอย่างถูกต้องครบถ้วนทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู (กรมสามัญศึกษา. 2536 : 32) เมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในสำนักงาน เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล เจ้าหน้าที่จึงพยายามทำงานให้ถูกต้องเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร หรืออาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ต้องการรักษาชื่อเสียงของสำนักงาน ก็อาจเป็นได้ มีข้อที่น่าสังเกตว่า ทั้ง 3 ข้อดังกล่าว ความคิดเห็นของบุคคลทั้ง 3 กลุ่ม ค่ามัธยฐานของผู้เชี่ยวชาญจะมากที่สุด รองลงมาคือผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้เชี่ยวชาญและผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด เป็นผู้ที่กรมสามัญศึกษาแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารสำนักงาน เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ วุฒิภาวะสูงการมองสิ่งต่าง ๆ จึงพิจารณาอย่างรอบคอบ และอาจคิดว่าปัญหาทุกอย่างสามารถแก้ไขได้จึงทำให้ค่ามัธยฐานความคิดเห็นของบุคคลทั้ง 2 กลุ่ม สูงใกล้เคียงกันก็อาจเป็นได้ ส่วนความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด มีค่ามัธยฐานน้อยกว่า 2 กลุ่มแรกอาจเป็นเพราะท่านยังมีประสบการณ์น้อยกว่ากลุ่มบุคคล 2 กลุ่มแรก ผ่านปัญหาต่าง ๆ มาน้อยกว่า ประกอบกับเป็นผู้ใกล้ชิดกับเจ้าหน้าที่ มากกว่า ดังนั้นจึงมองเห็นข้อบกพร่องต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ได้มากกว่าก็อาจเป็นได้

นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับปานกลาง แต่มีค่ามัธยฐานต่างกัน 2 ข้อ คือ 1) ช่วยกันคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานจัดตั้งมายังไม่นานนัก ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2535 และลงวันที่ 16 ธันวาคม 2536 การทำงานต่าง ๆ ยังไม่เข้ารูปเข้ารอย งานต่าง ๆ เป็นงานใหม่สำหรับเจ้าหน้าที่ จึงอาจยังไม่มีเวลาคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ในสำนักงาน ก็อาจจะเป็นได้ หรืออาจเป็นเพราะไม่มีงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิจิตร สายธนู (2534 : บทคัดย่อ) ซึ่งกล่าวว่า ปัญหาสำคัญของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด คือการขาดแคลนงบประมาณ หรือผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนก็ได้ ซึ่งเรื่องนี้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่ามัธยฐานมากที่สุด และต่างจากผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดซึ่งมีค่ามัธยฐานรองลงมา และต่างจากผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดที่มีค่ามัธยฐานน้อยที่สุดด้วย ซึ่งทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ วุฒิภาวะของบุคคลทั้ง 3 กลุ่ม แตกต่างกัน

การที่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่ามัธยฐานมากอาจเนื่องมาจากท่านเห็นว่าเมื่อทำงานไปสักระยะหนึ่ง และเจ้าหน้าที่มีประสบการณ์มากขึ้น อาจมองเห็นหนทางในการริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ก็ได้ 2) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งนำความเจริญมาสู่หมู่คณะ อาจเป็นเพราะสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ยังไม่มีอิตรากาลังเป็นของตนเอง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นเพียงข้าราชการครูมาช่วยราชการ (กรมสามัญศึกษา. 2536 : 32) เจ้าหน้าที่ยังมองไม่เห็นหนทางเจริญก้าวหน้าของตนจะไปในทิศทางใด จึงอาจยังมิได้คิดในเรื่องนี้ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดและผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ก็มีความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวสอดคล้องกันแต่มีค่ามัธยฐานต่างกัน ก็อาจเนื่องมาจาก ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ วุฒิภาวะของบุคคลทั้ง 3 กลุ่ม ต่างกัน ดังได้กล่าวมาแล้ว

2.3 ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล

ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคคลทั้ง 3 กลุ่มเป็นผู้บริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ซึ่งเป็นหน่วยงานที่กรมสามัญศึกษาจัดตั้งขึ้นใหม่ บุคคลทั้ง 3 กลุ่ม อาจสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตย กล่าวคือ ให้เจ้าหน้าที่กับเจ้าหน้าที่หรือเจ้าหน้าที่กับผู้บริหาร ซึ่งทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์กันแบบประชาธิปไตย สารีโรย บัควี (2517 : 4 - 13) ได้อธิบายว่า ประการแรกมีความเคารพซึ่งกันและกันอย่างยิ่งเรียกว่า คารวธรรม หมายถึง การที่ทุกคนจะต้องให้เกียรติซึ่งกันและกันทั้งกาย วาจาและความคิด นั่นคือทุกคนจะเคารพในความคิดของผู้อื่นๆ ประการที่สอง มีการแบ่งปัน ร่วมงานกัน ไม่บ่ายเบี่ยง หลีกเลียง เรียกว่า สามัคคีธรรม ประการที่สาม มีความเชื่อมั่นในวิธีการแห่งปัญญา เรียกว่า ปัญญาธรรม คือ การที่ทุกคนทำงานโดยยึดหลักแห่งปัญญาและศีลธรรม นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่มีสิทธิและเสรีภาพ ในการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาคกัน ได้รับการจัดให้ทำงานตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด และความสนใจของแต่ละบุคคล ได้ร่วมกันทำกิจกรรมของสำนักงานตามที่สนใจภายใต้ขอบเขตอันเหมาะสมได้มีโอกาสริเริ่ม เสนอแนะ สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ และมีความสุข และพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่บุคคลทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับมาก และมีความพื้นฐานใกล้เคียงกัน 3 ข้อคือ 1) พยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย หรืองานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสนใจของเจ้าหน้าที่ หรืออาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่รู้จักการพึ่งพาตนเองก่อนที่จะไปพึ่งคนอื่นก็ได้ นอกจากนี้อาจเป็นเพราะต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารด้วยก็ได้ 2) ไม่หวั่นไหวต่ออามิสสินจ้างรางวัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่มีความมั่นคงในตนเองในการเป็นคนดีมีคุณธรรม มีความละเอียดในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรืออาจเป็นเพราะได้รับการดูแลตรวจสอบ จากผู้บริหาร อย่างสม่ำเสมอ หรือต้องการรักษาชื่อเสียงของสำนักงานก็อาจเป็นได้ 3) ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หาผลประโยชน์ส่วนตัวจากงานในหน้าที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เป็นคนดี ต้องการรักษาชื่อเสียงของสำนักงาน หรืออาจเป็นเพราะผู้บริหารตรวจสอบดูแลอย่างใกล้ชิดก็อาจเป็นได้ มีข้อน่าสังเกตว่า ทั้ง 3 ข้อ ดังกล่าว ความคิดเห็นของบุคคลทั้ง 3 กลุ่ม ค่ามัธยฐานของผู้เชี่ยวชาญจะมากที่สุด รองลงมาคือผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลทั้ง 2 กลุ่มนี้ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ วุฒิภาวะ มาก การพิจารณาตัดสินใจในเรื่องใด ๆ จะกระทำด้วยความสุขุม รอบคอบประกอบกับมีทัศนคติที่ดี เห็นว่าทุกอย่างสามารถแก้ไขได้ ส่วนความคิดเห็นของผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด จะมีความรู้พื้นฐานน้อยกว่าบุคคล 2 กลุ่มแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ แต่ยังอาจขาดประสบการณ์ประกอบกับท่านเป็นผู้ใกล้ชิดกับเจ้าหน้าที่มากกว่า บุคคล 2 กลุ่มแรก จึงทำให้ท่านมองเห็นข้อบกพร่องของเจ้าหน้าที่ได้มากกว่า ชัดเจนกว่า ก็อาจเป็นได้

นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลทั้ง 3 กลุ่ม มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับปานกลาง แต่มีความพื้นฐานต่างกัน 3 ข้อ คือ 1) แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีใหม่ ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่มีผู้ใช้ผู้ที่มีคุณวุฒิโดยตรง ที่จะปฏิบัติงานในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกองแผนงาน กรมสามัญศึกษา (2536 : 29) ซึ่งกล่าวว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด จบวิชาเอกสาขาวิชาค่อนข้างหลากหลาย จึงมิได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลมาใช้หรืออาจเป็น

เพราะงานมากและหลากหลาย (กรมสามัญศึกษา, 2537 : 1 - 18) ประกอบกับเจ้าหน้าที่มีน้อย จึงยังคงแก้ปัญหาด้วยวิธีเดิม ๆ ซึ่งเคยใช้ได้ผลสำเร็จมาแล้ว ก็ได้ ในเรื่องนี้ผู้เชี่ยวชาญและผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดมีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน แต่ต่างจากผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด อาจเป็นเพราะบุคคลทั้ง 2 กลุ่ม คิดว่า หากเจ้าหน้าที่ได้ทำงานไปสักระยะหนึ่ง ได้มีประสบการณ์ในการทำงานเพิ่มขึ้น ได้ศึกษาหรือฝึกอบรมเพิ่มขึ้น ลักษณะการแก้ปัญหาของเขาอาจดีขึ้นก็ได้ สำหรับผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด อาจมีความต้องการให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่ ก็อาจเป็นได้ 2) มีวิธีปฏิบัติงานไม่ซ้ำแบบใครและได้ประโยชน์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด จัดตั้งมาได้ไม่นานนัก เจ้าหน้าที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมากพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกองแผนงาน กรมสามัญศึกษา (2536 : 47) ซึ่งกล่าวว่า บุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ยังมีไม่เพียงพอและขาดประสบการณ์ในการทำงานทำให้ไม่สามารถพลิกแพลงรูปแบบการทำงานให้หลากหลายได้ หรืออาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่มิได้มีวุฒิโดยตรงเพื่อการปฏิบัติงานในสำนักงาน จึงทำให้ลำบากในการคิดปรับปรุงวิธีการทำงาน ก็อาจเป็นได้ ซึ่งเรื่องนี้ผู้เชี่ยวชาญสามัญศึกษาจังหวัดและผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นใกล้เคียงกัน อาจเป็นเพราะเหตุว่าในระยะแรกนี้ การทำงานได้ในระดับนี้ น่าจะพอใจได้ในระดับหนึ่ง ก็อาจเป็นได้ สำหรับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีคำมัยฐานมากกว่าบุคคล 2 กลุ่มแรก อาจเป็นเพราะการทำงานในระยะแรกท่านประเมินว่าประสบผลสำเร็จพอควรในระดับหนึ่งก็ได้ ต่อไปเมื่อเจ้าหน้าที่มีประสบการณ์มากขึ้น เขาอาจทำงานได้ดีขึ้น ก็เป็นได้ 3) ประเมินผลงานของตนเองเพื่อแสวงหาสิ่งที่ เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานครั้งต่อไป ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เป็นหน่วยงานของกรมสามัญศึกษาในระดับท้องถิ่น กรมสามัญศึกษาได้มอบหมายงานต่าง ๆ ให้ดำเนินการแทนหลายเรื่อง (กรมสามัญศึกษา, 2537 : 1 - 18) เจ้าหน้าที่ต้องทำงานหลากหลาย อาจไม่มีเวลาประเมินงานของตนเอง ก็เป็นได้ซึ่งเรื่องนี้ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดมีความคิดเห็นต่างจากผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดและผู้เชี่ยวชาญ อาจเป็นเพราะท่านได้ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับเจ้าหน้าที่มากกว่า ท่านจึงเห็นและเข้าใจ การทำงานของเจ้าหน้าที่ว่ายังขาดการประเมินตนเองก็อาจเป็นได้

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยค้นพบประเด็นที่น่าจะนำมาเสนอแนะในการปรับปรุงการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดดังนี้

1. ควรกำหนดนโยบาย วิธีการสรรหา ตลอดจนคุณสมบัติของผู้ที่จะมาปฏิบัติงาน ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ เข้าสู่ตำแหน่งได้ตามกระบวนการที่เหมาะสม
2. ควรกำหนดให้มีการประเมินผลงานของตนเองและของหน่วยงานอย่างมีระบบ และสม่ำเสมอ ทั้งก่อนปฏิบัติงาน ระหว่างปฏิบัติงาน และเมื่อเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานแล้ว ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำงานครั้งต่อไป เพื่อตรวจสอบผลงาน และเพื่อดูความก้าวหน้าของงานด้วย
3. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เพื่อสร้างเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งจะช่วยให้มีแนวคิดและทฤษฎีใหม่ ๆ ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานที่ทันสมัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ อันจะนำความเจริญมาสู่ห่มุ่คณะ และช่วยสนับสนุนการทำงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ควรทำการวิจัยในเรื่องลักษณะเดียวกันนี้ โดยเปลี่ยนประชากร เครื่องมือ และวิธีดำเนินการ เพื่อผลการวิจัยให้แน่ชัด
2. สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ควรได้มีการวิจัยและติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ ในเรื่องลักษณะเดียวกันนี้ เพื่อดูความก้าวหน้าของหน่วยงานและบุคลากร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรัณท์รัตน์ จิตตรง. รูปแบบการบริหารงานแนะแนวโรงเรียนมัธยมศึกษาในอนาคต.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก,
2526. อัดสำเนา.
- กิตติมา ปรีดีติลล. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ธนะการพิมพ์,
2529.
- เกษม บุญอ่อน. "เคลฟาย : เทคนิคในการวิจัย," ครูปริทัศน์. 26 - 28 ;
10 ตุลาคม 2522.
- ขจร เสวี. การศึกษาแนวการจัดโรงเรียนมัธยมศึกษาสงเคราะห์ที่พึงประสงค์ตามทัศนะของ
ผู้บริหารโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
2534. อัดสำเนา.
- ขนิษฐา วิทยาอนุมาส. "การวิจัยแบบเคลฟาย : เทคนิคและปัญหาที่พบในการวิจัย,"
รวมบทความเกี่ยวกับการวิจัยการศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์,
2530.
- นายกรัฐมนตรี, สำนัก. แผนการศึกษาชาติ พุทธศักราช 2535. กรุงเทพฯ : สำนัก
นายกรัฐมนตรี, 2535.
- บรรจง สุรมณี. ปัญหาการปฏิบัติงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม,
2534. อัดสำเนา.
- ประยูร ศรีประสาธน์. "เทคนิคการวิจัยแบบเคลฟาย," วารสารการศึกษาแห่งชาติ.
13 - 53 : 14 ; เมษายน - พฤษภาคม 2523.
- วิจิตร สายธนู. การปฏิบัติงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดนครพนม. ปริญญานิพนธ์
กศ.ม. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2535.
อัดสำเนา.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. 100 ปี กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ,
2535.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. เอกสารเพิ่มเติมประกอบการพิจารณาจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษา

จังหวัด สมุทรศึกษากรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา, ม.ป.ป.

_____. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และ
สำนักงานสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2535.

_____. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดเพิ่มเติม.
ลงวันที่ 15 ธันวาคม 2536.

สมบุรณ์ ต้นยะ. การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมสมรรถภาพด้านการสอนของ
ครูประจำการระดับประถมศึกษา. ปรินทิพพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. อัดสำเนา.

สมสมัย บุญอ่อน. อนาคตของการฝึกหัดครูไทย : เทคนิคเดสฟาย. วิทยานิพนธ์ วิทยาลัยครู
มหาสารคาม, 2524. อัดสำเนา.

สามัญศึกษา, กรม. คู่มือปฏิบัติงานในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด และสำนักงานสามัญศึกษา
กรุงเทพมหานครตามระเบียบกรมสามัญศึกษาว่าด้วยสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดและ
สำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2536. กรุงเทพฯ : กองการ
เจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา, 2536.

_____. ประวัติความเป็นมาของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด. กรุงเทพฯ :
กรมสามัญศึกษา, 2536.

_____. รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษากระบวนการของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด.
กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา, 2536.

_____. รวมคำสั่งมอบอำนาจของอธิบดีกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่
กรมสามัญศึกษา, 2537.

_____. เอกสารประกอบการประชุมสัมพันธุ์ผู้ตรวจราชการ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด
และผู้อำนวยการสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : สำนักงานการตรวจ
ราชการกรมสามัญศึกษา กรมสามัญศึกษา, 2536.

_____. สรุปผลการประเมินและติดตาม ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการวางแผน
ของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมสามัญศึกษา,
2535.

สุธรรม จันทน์หอม. "เดสฟายเทคนิคกับการบริหาร," ศึกษาศาสตร์. 1 - 2 : 93 - 99
ตุลาคม 2525 - มีนาคม 2526.

- Cronbach, Lee Joseph. Essentials of Psychological Testing. 3rd ed.
New York : Harper & Row, 1970.
- Getzels, Jacob W. and Herbert A. Thelen. "The Classroom Group
as a Unique Social System," in The Dynamics of Instruction
Groups : Sociological Aspects of Teaching and Learning.
Fifty - ninth Yearbook of the National Society for the Study
of Education Part II. edited by Nelson B. Henry, University of
Chicago Press, 1960.
- Glass, Gene V. and Julian C. Stanley. Statistical Method in Education
and Psychology. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice - Hall,
1970.

ภาคผนวก

ที่ ทม 1007/2290

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร สุขุมวิท 23

กรุงเทพฯ 10110

14 กรกฎาคม 2537

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานการตรวจราชการ กรมสามัญศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาว มิ่งมรรณา เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ ในสำนักงาน
สามัญศึกษาจังหวัด

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

ดร.ประสพ แสนคำเครือ ประธาน

รศ.ดร.สมสรร วงษ์น้อย กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขออนุญาตให้ผู้ตรวจราชการ 1 ท่าน พิจารณาคัดเลือก
ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด 17 ท่าน ที่เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และ
ประสบการณ์ในการบริหารสำนักงานฯ เพื่อคัดเลือกเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม ในระหว่าง
เดือนกรกฎาคม 2537 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริญา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119

สำเนา

ที่ ทม 1007/2291

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร สุขุมวิท 23

กรุงเทพฯ 10110

14 กรกฎาคม 2537

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นางสาวภาพ มุ่งการนา เป็นนิสิตระดับปริญญาโท
วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความรู้สึกร่วมกันในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ ในสำนักงาน
สามัญศึกษาจังหวัด

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความควบคุมดูแลของ

ดร.ประสพ แสนคำเครือ ประธาน

รศ.ดร.สมสรร วงษ์น้อย กรรมการ

สิ่งที่นิสิตขอความอนุเคราะห์ คือ ขออนุญาตให้ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วย
ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดตอบแบบสอบถาม ในระหว่างเดือนกรกฎาคม 2537 เพื่อเป็น
ข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ศิริภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 258-4119

สำเนา

ที่ ศธ 0806/03584

กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

19 กรกฎาคม 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือในการท้าววิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวภาพ มุ่งการนา นิสิตปริญญาโทบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง
"การศึกษาความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด"
ในการนี้ นิสิตมีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และ
ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดทั้ง 2 ท่าน ตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิจัย
กองการมัธยมศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่า การท้าววิจัยดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อ
การบริหารงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดให้บรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ในด้าน
ความเจริญก้าวหน้าของสำนักงาน และความเจริญก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ สมควรให้การสนับสนุน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายวีระ บุญยะนิวาศ)

ผู้อำนวยการกองการมัธยมศึกษา

กลุ่มส่งเสริมมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2828466

โทรสาร 2824096

สำเนา

ที่ ศธ 0806/03588

กรมสามัญศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ กทม. 10300

20 กรกฎาคม 2537

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์

เรียน ผู้ตรวจราชการกรมสามัญศึกษา

ด้วยบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร แจ้งว่านางสุภาพ
มุงการนา นิสิตระดับปริญญาโทวิชาเอกการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์จาก
ท่านช่วยคัดเลือกผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด 17 ท่าน ที่เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารสำนักงานฯ เพื่อคัดเลือกเป็นผู้เชี่ยวชาญตอบ
แบบสอบถามในระหว่างเดือนกรกฎาคม 2537 เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการทำปฏิญาณพนธ์
เรื่อง การศึกษาความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษา
จังหวัด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วยจักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมชาติ รัตนถาวร)

ผู้อำนวยการสำนักงานการตรวจราชการกรมสามัญศึกษา

สำนักงานการตรวจราชการกรมสามัญศึกษา

โทร. 2802909

โทรสาร 2822744

แบบสอบถาม รอบที่ 1

เรื่อง การศึกษาความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

การศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อระดมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดเห็นที่สอดคล้องและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งจะทำให้ทราบความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด อันจะนำไปเป็นประโยชน์ในการบริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งของหน่วยงานและความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ และเพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงการบริหารงานให้ดียิ่งขึ้น

การวิจัยครั้งนี้ใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi - Technique) โดยจะถามความคิดเห็นจากท่านรวม 3 ครั้งด้วยกัน ครั้งนี้เป็นครั้งแรกซึ่งมีจุดมุ่งหมายที่จะให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน หรือแสดงพฤติกรรมอื่น ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย

ท่านเป็นผู้หนึ่งซึ่งเป็น 1 ใน 25 ของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อจากผู้ตรวจราชการกรมสามัญศึกษา ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ความคิดเห็นของท่านจะไม่ถูกนำไปเปิดเผย เป็นส่วนตัวไม่ว่ากรณีใดทั้งสิ้น และจะไม่มีผลเสียต่อผู้ตอบแต่จะใช้เป็นข้อมูลพิจารณาร่วมกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญอีก 24 ท่าน เพื่อหาความสอดคล้องกันและแปลผลเป็นความเห็นที่สอดคล้องกันของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามครบทั้ง 3 รอบ การมีส่วนร่วมในการตอบแบบสอบถามทั้ง 3 รอบ มีความสำคัญและมีความหมายเป็นอย่างยิ่งสำหรับความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของการวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย และเมื่อเสร็จสิ้นการวิจัยแล้วผู้วิจัยจะส่งรายงานผลสรุปให้ท่าน ที่ได้กรุณาร่วมมือเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวมในครั้งนี้

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุภาพ มุ่งการนา)

ผู้วิจัย

แบบสอบถาม รอบที่ 1

เรื่อง การศึกษาความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ว่ามีมากน้อยเพียงใด วัดได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกของเจ้าหน้าในการปฏิบัติงานหรือแสดงพฤติกรรมอื่น ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1. ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน (Rationality) หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกของเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อความชัดเจนและมีเหตุผลของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ในด้านนโยบาย ขอบเขต ภาระหน้าที่ของหน่วยงาน อำนาจหน้าที่ของบุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งกฎหมายและระเบียบปฏิบัติในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย
2. ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก (Belongingness) หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกของเจ้าหน้าที่ในฝ่ายต่าง ๆ ที่มีต่อสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ด้วยความรัก ความผูกพัน ความเอาใจใส่ ต่อภาระกิจต่อทรัพยากรและชื่อเสียงของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย
3. ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล (Identification) หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนมีความรู้สึกที่ตัวเองได้มีโอกาสริเริ่ม เสนอแนะ ปฏิบัติงานหรือแสดงพฤติกรรมอื่น ๆ สอดคล้องกับความสามารถ ความต้องการและรสนิยมของตนเอง ภายใต้ขอบเขตอันเหมาะสม

โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถาม แล้วทำเครื่องหมาย / ให้ตรงกับตัวเลข ในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน ตัวเลขแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ในระดับน้อย
- 2 หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ในระดับปานกลาง

- 3 หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมีความรู้สึกร่วมกันในการทำงานร่วมกัน ในระดับมาก

ลำดับ ที่	พฤติกรรมกาปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
		1	2	3
	<u>ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน</u>			
	ท่านมีความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีพฤติกรรมดังนี้			
1	ร่วมกันปฏิบัติงานสนองนโยบายของรัฐบาลเรื่องการกระจายอำนาจ ไปสู่จังหวัดและโรงเรียน			
2	ปฏิบัติงานตรงตามบทบาท หน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายเพื่อมุ่งประโยชน์ พัฒนาการมัธยมศึกษาของชาติ			
3	เห็นด้วยกับนโยบายของกรมสามัญศึกษาในการจัดตั้ง สำนักงาน สามัญศึกษาจังหวัด			
4	วางแผนและกำหนดวิธีดำเนินการ โดยยึดกรอบนโยบายของ หน่วยงานเป็นหลัก			
5	ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่กำหนดไว้			
6	จัดแบ่งงานภายใน สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดเหมาะสมกับภาระ หน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย			
7	จัดทำขั้นตอนการดำเนินงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดชัดเจน.			
8	มอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ของแต่ละ บุคคล			
9	สรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการที่เหมาะสม			
10	เลื่อนและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่โดยพิจารณาจากผลงานและ ความสามารถ			
12	ตัดสินใจโดยอาศัยข้อบ่งชี้ทางกฎหมายและสังคมเป็นหลัก			
13	ควบคุมงานมีประสิทธิภาพ ได้ทั้งผลงานและน้ำใจคน			
14	รู้จักประสานงานภายในหน่วยงาน งานมีความคล่องตัว เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน			

ลำดับ ที่	พฤติกรรมกาปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
		1	2	3
15	ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกมีขั้นตอนอย่าง ชัดเจน			
16	ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและสม่ำเสมอ			
17	เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ			
18	เสนอรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารที่รับผิดชอบทราบ			
19	ใช้งบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด			
20	ใช้งบประมาณโดยปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ขีอบังคับ สามารถ ตรวจสอบได้			
21	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ			

ลำดับ ที่	พฤติกรรมปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
		1	2	3
	<u>ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก</u> ท่านมีความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีพฤติกรรมดังนี้			
1	ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละและทุ่มเท			
2	มีการวางแผนในการทำงานร่วมกัน ก่อนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย			
3	ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่			
4	ยินดีรับฟังคำวิจารณ์ของผู้ร่วมงานแล้วนำไปปรับปรุงให้ดีขึ้น			
5	ให้อภัยในความผิดพลาดของผู้อื่น			
6	ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากตนเองได้			
7	สนใจในปัญหาและความต้องการซึ่งกันและกัน			
8	เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น			
9	ยอมรับในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน			
10	ปฏิบัติงานอย่างไม่เห็นแก่ตัวและคำนึงถึงส่วนรวม			
11	ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ			
12	ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีโอกาส			
13	ปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องในการทำงาน			
14	ช่วยกันคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานของ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด			
15	ร่วมกันนำความคิดที่แปลกใหม่มาปรับใช้กับงานในสำนักงาน สามัญศึกษาจังหวัด			
16	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งนำความเจริญมาสู่หมู่คณะ			
17	ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของ สำนักงานสามัญศึกษา จังหวัด			

ลำดับ ที่	พฤติกรรมกาปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
		1	2	3
18	ใช้วิธีประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้ง			
19	ไม่มุ่งทำลายและเอาใจเอาเปรียบผู้อื่น			
20	พยายามปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องทำอย่างถูกต้องและครบถ้วน			
21	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ			

ลำดับ ที่	พฤติกรรมปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
		1	2	3
	<u>ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล</u>			
	ท่านมีความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีพฤติกรรมดังนี้			
1	กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานสามัญศึกษา จังหวัด			
2	เสนอตัวเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ..			
3	พยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยตนเอง			
4	มีความคิดเป็นของตนเอง ตามหลักการและเหตุผลในการ ปฏิบัติงาน			
5	ไม่หวั่นไหวต่ออำนาจสินจ้าง รางวัล			
6	มีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน			
7	ยอมรับผิดชอบโดยไม่หลีกเลี่ยง ชักทอดหรือโทษผู้อื่น			
8	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หาผลประโยชน์ส่วนตัวจาก งานในหน้าที่			
9	แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีใหม่ ๆ			
10	มีวิธีปฏิบัติงานไม่ซ้ำแบบใครและได้ประโยชน์			
11	สนใจที่จะศึกษา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในการทำงาน			
12	ประเมินผลงานของตนเองเพื่อแสวงหาสิ่งที่เป็ประโยชน์ ในการดำเนินงานครั้งต่อไป			
13	เคารพศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน			
14	ปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ			
15	ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้โดยง่าย			

ลำดับ ที่	พฤติกรรมปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
		1	2	3
16	มีวิธีที่ยืนยันความจริงได้อย่างเหมาะสม			
17	รู้จักและเข้าใจสภาพของตนเองในสำนักงานสามัญศึกษา จังหวัด			
18	เป็นผู้มีวินัยในตนเอง			
19	มีความอดทนต่อความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน			
20	กล้าตัดสินใจที่จะแสดงคามยุติธรรม			
21	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ			

คำมัยฐานและส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากการตอบ

แบบสอบถามรอบที่ 1

ลำดับ ที่	พฤติกรรมการปฏิบัติ	มัธยฐาน	ส่วนเบี่ยงเบน ควอไทล์
	<u>ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสภาน</u>		
1	ร่วมกันปฏิบัติงานสนองนโยบายของรัฐบาลเรื่องการกระจายอำนาจไปสู่จังหวัดและโรงเรียน	2.83	0.33
2	ปฏิบัติงานตรงตามบทบาท หน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อมุ่งประโยชน์พัฒนาการมัธยมศึกษาของชาติ	2.83	0.33
3	เห็นด้วยกับนโยบายของกรมสามัญศึกษาในการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด	2.97	0.25
4	วางแผนและกำหนดวิธีดำเนินการโดยยึดกรอบนโยบายของหน่วยงานเป็นหลัก	2.79	0.42
5	ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่กำหนดไว้	2.40	0.54
6	จัดแบ่งงานภายใน สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	2.42	0.49
7	จัดทำขั้นตอนการดำเนินงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดชัดเจน	2.31	0.56
8	มอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล	2.33	0.53
9	สรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการที่เหมาะสม	2.00	0.42
10	เลื่อนและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่โดยพิจารณาจากผลงานและความสามารถ	2.70	0.46
11	วินิจฉัยสั่งการตรงกับจุดของปัญหาและเกิดประโยชน์สูงสุด	2.75	0.43

ลำดับ ที่	พฤติกรรมกาปฏิบัติ	มัธยม	ส่วน เบี่ยงเบน ควอไทล์
12	ตัดสินใจโดยอาศัยข้อบ่งชี้ทางกฎหมายและสังคม เป็นหลัก	2.75	0.43
13	ควบคุมงานมีประสิทธิภาพ ได้ทั้งผลงานและ น้ำใจคน	2.75	0.43
14	รู้จักประสานงานภายในหน่วยงาน งานมีความ คล่องตัว เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน	2.70	0.48
15	ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกมีขั้นตอนอย่าง ชัดเจน	2.33	0.53
16	ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและ สม่ำเสมอ	2.14	0.46
17	เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	2.34	0.50
18	เสนอรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บริหาร ที่รับผิดชอบทราบ	2.26	0.51
19	ใช้งบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์ สูงสุด	2.83	0.33
20	ใช้งบประมาณโดยปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สามารถตรวจสอบได้	2.92	0.28
21	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ		

ลำดับ ที่	พฤติกรรมกาปฏิบัติ	มัธยฐาน	ส่วนเบี่ยงเบน ควอไทล์
	<u>ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก</u>		
1	ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละและทุ่มเท	2.50	0.52
2	มีการวางแผนในการทำงานร่วมกัน ก่อนปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมาย	2.57	0.51
3	ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่	2.90	0.30
4	ยินดีรับฟังคำวิจารณ์ของผู้ร่วมงานแล้วนำไปปรับปรุง ให้ดีขึ้น	2.64	0.48
5	ให้อภัยในความผิดพลาดของผู้อื่น	2.79	0.39
6	ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ไปจากตนเอง ได้	2.75	0.48
7	สนใจในปัญหาและความต้องการซึ่งกันและกัน	2.42	0.49
8	เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น	2.75	0.48
9	ยอมรับในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน	2.79	0.39
10	ปฏิบัติงานอย่างไม่เห็นแก่ตัวและคำนึงถึงส่วนรวม	2.75	0.45
11	ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็ม ความสามารถ	2.70	0.46
12	ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งเมื่อมีโอกาส	2.64	0.48
13	ปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องในการทำงาน	0.79	0.40
14	ช่วยกันคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนการ ทำงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด	2.16	0.43
15	ร่วมกันนำความคิดที่แปลกใหม่มาปรับใช้กับงาน ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด	2.19	0.50
16	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งนำความเจริญมาสู่หมู่คณะ	2.21	0.48

ลำดับ ที่	พฤติกรรมกาปฏิบัติ	มัธยฐาน	ส่วนเบี่ยงเบน ควอไทล์
17	ปฏิบัติตามตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของ สำนักงาน สามัญศึกษาจังหวัด	2.86	0.31
18	ใช้วิธีประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้ง	2.83	0.33
19	ไม่มุ่งทำลายและเอาใจเอาเปรียบผู้อื่น	2.79	0.39
20	พยายามปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องทำอย่างถูกต้องและครบถ้วน	2.86	0.31

ลำดับ ที่	พฤติกรรมการปฏิบัติ	มัธยม	ส่วนเบี่ยงเบน ควอไทล์
1	<u>ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล</u> กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อสำนักงาน สามัญศึกษาจังหวัด	2.33	0.53
2	เสนอตัวเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ของสำนักงาน สามัญศึกษาจังหวัด	2.57	0.51
3	พยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ด้วยตนเอง	2.92	0.28
4	มีความคิดเป็นของตนเอง ตามหลักการและเหตุผล ในการปฏิบัติงาน	2.79	0.39
5	ไม่หวั่นไหวต่ออามิสสินจ้าง รางวัล	2.95	0.26
6	มีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน	2.79	0.40
7	ยอมรับผิดโดยไม่หลีกเลี่ยง ชัดทอดหรือโทษผู้อื่น	2.57	0.49
8	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หาผลประโยชน์ ส่วนตัวจากงานในหน้าที่	2.90	0.30
9	แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดและ ทฤษฎีใหม่ ๆ	2.08	0.35
10	มีวิธีปฏิบัติงานไม่ซ้ำแบบใครและได้ประโยชน์	2.05	0.32
11	สนใจที่จะศึกษา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน	2.70	0.51
12	ประเมินผลงานของตนเองเพื่อแสวงหาสิ่งที่ เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานครั้งต่อไป	2.14	0.46
13	เคารพศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ของร่วมงาน	2.79	0.39

ลำดับ ที่	พฤติกรรมกาปฏิบัติ	มัธยฐาน	ส่วนเบี่ยงเบน ควอไทล์
14	ปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นกว่า เดิมเสมอ	2.57	0.49
15	ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้โดยง่าย	2.79	0.40
16	มีวิธีที่ยืนยันความจริงได้อย่างเหมาะสม	2.50	0.52
17	รู้จักและเข้าใจสถานภาพของตนเองใน สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด	2.70	0.51
18	เป็นผู้มีวินัยในตนเอง	2.64	0.48
19	มีความอดทนต่อความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน	2.75	0.43
20	กล้าตัดสินใจที่จะแสดงความสามารถ	2.70	0.49

แบบสอบถาม รอบที่ 2

เรื่อง การศึกษาความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน ที่ได้กรุณาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ในแบบสอบถาม รอบที่ 1 สำหรับแบบสอบถามรอบที่ 2 นี้ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งรวบรวมจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จากแบบสอบถามรอบที่ 1 จำนวน 24 ท่าน โดยผู้วิจัยพยายามคัดเลือกข้อความที่สอดคล้องกันมากที่สุด

จุดมุ่งหมายในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 นี้ ก็เพื่อจะให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้ให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ตามที่ผู้เชี่ยวชาญคิดว่าเหมาะสม ซึ่งในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ท่านสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขหรือเสนอข้อคิดเห็นเพิ่มเติมได้อีก และเพื่อความเที่ยงตรงของการวิจัยช่วงระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 กับรอบที่ 3 ควรเป็นระยะเวลาที่ไม่ห่างกันมากนัก ดังนั้นจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดกรุณาช่วยตอบและส่งแบบสอบถามในรอบนี้ภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามครบทั้ง 3 รอบ และขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุภาพ มุ่งการนา)

ผู้วิจัย

แบบสอบถามรอบที่ 2

เรื่อง การศึกษาความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

คำชี้แจง เกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ว่ามีมากน้อยเพียงใด วัดได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานหรือแสดงพฤติกรรมอื่น ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1. ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน (Rationality) หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกของเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อความชัดเจนและมีเหตุผลของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดในด้านนโยบาย ขอบเขต ภาระหน้าที่ของหน่วยงาน อำนาจหน้าที่ของบุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งกฎหมายและระเบียบปฏิบัติในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย
2. ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก (Belongingness) หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกของเจ้าหน้าที่ในฝ่ายต่าง ๆ ที่มีต่อสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ด้วยความรัก ความผูกพัน ความเอาใจใส่ ต่อภาระกิจต่อทรัพยากรและชื่อเสียงของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย
3. ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล (Identification) หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนมีความรู้สึกที่ตัวเองได้มีโอกาสร่วม เริ่ม เสนอแนะ ปฏิบัติงานหรือแสดงพฤติกรรมอื่น ๆ สอดคล้องกับความสามารถ ความต้องการและสเนียมของตนเอง ภายใต้ขอบเขตอันเหมาะสม

โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถาม แล้วทำเครื่องหมาย / ให้ตรงกับตัวเลข ในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน ตัวเลขแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ในระดับน้อย
- 2 หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ในระดับปานกลาง
- 3 หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ในระดับมาก

ลำดับ ที่	พฤติกรรมปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
		1	2	3
	<u>ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน</u>			
	ท่านมีความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีพฤติกรรมดังนี้			
1	ร่วมกันปฏิบัติงานสนองนโยบายของรัฐบาลเรื่องการกระจายอำนาจ ไปสู่จังหวัดและโรงเรียน			
2	ปฏิบัติงานตรงตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อบ่มเพาะ พัฒนาการมัธยมศึกษาของชาติ			
3	เห็นด้วยกับนโยบายของกรมสามัญศึกษาในการจัดตั้ง สำนักงาน สามัญศึกษาจังหวัด			
4	วางแผนและกำหนดวิธีดำเนินการโดยยึดกรอบนโยบายของ หน่วยงานเป็นหลัก			
5	จัดแบ่งงานภายใน สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด			
	เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย			
6	สรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการที่เหมาะสม			
7	เลื่อนและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่โดยพิจารณาจากผลงานและ ความสามารถ			
8	วินิจฉัยสั่งการตรงกับจุดของปัญหาและเกิดประโยชน์สูงสุด			
9	ตัดสินใจโดยอาศัยข้อบ่งชี้ทางกฎหมายและสังคมเป็นหลัก			
10	ควบคุมงานมีประสิทธิภาพ ได้ทั้งผลงานและน้ำใจคน			
11	รู้จักประสานงานภายในหน่วยงาน งานมีความคล่องตัว เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน			

ลำดับ ที่	พฤติกรรมกาปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
		1	2	3
12	ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและสม่ำเสมอ			
13	เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ			
14	ใช้งบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด			
15	ใช้งบประมาณโดยปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สามารถ ตรวจสอบได้			
	<u>ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก</u>			
16	ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่			
17	ยินดีรับฟังคำวิจารณ์ของผู้ร่วมงานแล้วนำไปปรับปรุงให้ดีขึ้น			
18	ให้อภัยในความผิดพลาดของผู้อื่น			
19	ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากตนเองได้			
20	เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น			
21	ยอมรับในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน			
22	ปฏิบัติงานอย่างไม่เห็นแก่ตัวและคำนึงถึงส่วนรวม			
23	ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ			
24	ปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องในการทำงาน			
25	ช่วยกันคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานของ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด			
26	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งนำความเจริญมาสู่หมู่คณะ			
27	ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของสำนักงานสามัญศึกษา จังหวัด			
28	ใช้วิธีประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้ง			
29	ไม่มุ่งทำลายและเอาใจเอาเปรียบผู้อื่น			
30	พยายามปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องทำอย่างถูกต้องและครบถ้วน			

ลำดับ ที่	พฤติกรรมกาปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
		1	2	3
	<u>ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล</u>			
31	พยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยตนเอง			
32	มีความคิดเป็นของตนเอง ตามหลักการและเหตุผลในการ ปฏิบัติงาน			
33	ไม่หวั่นไหวต่ออำนาจมีสินจ้าง รางวัล			
34	มีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน			
35	ยอมรับผิดโดยไม่หลีกเลี่ยง ชัดทอดหรือโทษผู้อื่น			
36	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หาผลประโยชน์ส่วนตัวจาก งานในหน้าที่			
37	แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีใหม่ ๆ			
38	มีวิธีปฏิบัติงานไม่ซ้ำแบบใครและได้ประโยชน์			
39	ประเมินผลงานของตนเองเพื่อแสวงหาสิ่งที่เป็นประโยชน์ ในการดำเนินงานครั้งต่อไป			
40	เคารพศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน			
41	ปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ			
42	ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้โดยง่าย			
43	เป็นผู้มีวินัยในตนเอง			
44	มีความอดทนต่อความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน			
45	กล้าตัดสินใจที่จะแสดงคามยุติธรรม			

คำมัยฐานและส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจากการตอบ

แบบสอบถามรอบที่ 2

ลำดับ ที่	พฤติกรรมการปฏิบัติ	มัยฐาน	ส่วนเบี่ยงเบน ควอไทล์
	<u>ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน</u>		
1	ร่วมกันปฏิบัติงานสนองนโยบายของรัฐบาล เรื่องการกระจายอำนาจไปสู่จังหวัดและโรงเรียน	2.83	0.33
2	ปฏิบัติงานตรงตามบทบาท หน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อมุ่งประโยชน์พัฒนาการมัธยมศึกษาของชาติ	2.34	0.31
3	เห็นด้วยกับนโยบายของกรมสามัญศึกษาในการจัดตั้งสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด	3.00	0.25
4	วางแผนและกำหนดวิธีดำเนินการโดยยึดกรอบนโยบายของหน่วยงานเป็นหลัก	2.79	0.39
5	จัดแบ่งงานภายใน สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	2.41	0.51
6	สรรหาคัดเลือกมาปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการที่เหมาะสม	2.19	0.50
7	เลื่อนและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่โดยพิจารณาจากผลงานและความสามารถ	2.75	0.47
8	วินิจฉัยสั่งการตรงกับจุดของปัญหาและเกิดประโยชน์สูงสุด	2.79	0.39
9	ตัดสินใจโดยอาศัยข้อบ่งชี้ทางกฎหมายและสังคมเป็นหลัก	2.86	0.31
10	ควบคุมงานมีประสิทธิภาพ ได้ทั้งผลงานและน้ำใจคน	2.86	0.31
11	รู้จักประสานงานภายในหน่วยงาน งานมีความคล่องตัวเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน	2.86	0.31

ลำดับ ที่	พฤติกรรมกาปฏิบัติ	มัธยฐาน	ส่วนเบี่ยงเบน ควอไทล์
12	ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและ สม่ำเสมอ	2.07	0.42
13	เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ	2.25	0.54
14	ใช้งบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์ สูงสุด	2.75	0.47
15	ใช้งบประมาณโดยปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สามารถตรวจสอบได้ <u>ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก</u>	2.95	0.27
16	ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่	2.79	0.39
17	ยินดีรับฟังคำวิจารณ์ของผู้ร่วมงานแล้วนำไปปรับปรุง ให้ดีขึ้น	2.70	0.46
18	ให้อภัยในความผิดพลาดของผู้อื่น	2.70	0.46
19	ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากตนเองได้	2.75	0.43
20	เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น	2.64	0.48
21	ยอมรับในความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน	2.70	0.46
22	ปฏิบัติงานอย่าง ไม่เห็นแก่ตัวและคำนึงถึงส่วนรวม	2.75	0.47
23	ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็ม ความสามารถ	2.75	0.45
24	ปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องในการทำงาน	0.75	0.43
25	ช่วยกันคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนการ ทำงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด	2.42	0.49
26	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งนำความเจริญมาสู่หมู่คณะ	2.41	0.51

ลำดับ ที่	พฤติกรรมกาปฏิบัติ	มัธยฐาน	ส่วนเบี่ยงเบน ควอไทล์
27	ปฏิบัติตามตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของ สำนักงาน สามัญศึกษาจังหวัด	2.79	0.39
28	ใช้วิธีประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้ง	2.90	0.30
29	ไม่มุ่งทำลายและเอาใจเอาเปรียบผู้อื่น	2.90	0.30
30	พยายามปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องทำอย่างถูกต้องและครบถ้วน ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล	2.90	0.30
31	พยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ด้วยตนเอง	2.92	0.28
32	มีความคิดเป็นของตนเอง ตามหลักการและเหตุผล ในการปฏิบัติงาน	2.83	0.33
33	ไม่หวั่นไหวต่ออามีสินจ้าง รางวัล	2.95	0.27
34	มีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน	2.79	0.39
35	ยอมรับผิดโดยไม่หลีกเลี่ยง ชัดทอดหรือโทษผู้อื่น	2.75	0.43
36	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หาผลประโยชน์ ส่วนตัวจากงานในหน้าที่	2.92	0.28
37	แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดและ ทฤษฎีใหม่ ๆ	2.21	0.48
38	มีวิธีปฏิบัติงานไม่ซ้ำแบบใครและได้ประโยชน์	2.11	0.33
39	ประเมินผลงานของตนเอง เพื่อแสวงหาสิ่งที่ เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานครั้งต่อไป	2.22	0.57
40	เคารพศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ของร่วมงาน	2.86	0.31
41	ปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นกว่า เดิมเสมอ	2.64	0.48

ลำดับ ที่	พฤติกรรมกาปฏิบัติ	มัธยฐาน	ส่วนเบี่ยงเบน ควอไทล์
42	ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้โดยง่าย	2.79	0.40
43	เป็นผู้มีวินัยในตนเอง	2.79	0.50
44	มีความอดทนต่อความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน	2.86	0.24
45	กล้าตัดสินใจที่จะแสดงความยุติธรรม	2.79	0.39

แบบสอบถาม รอบที่ 3

เรื่อง การศึกษาความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน ที่ได้กรุณาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำหรับแบบสอบถามในรอบที่ 3 นี้ เป็นรอบสุดท้ายของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้แสดงความสอดคล้องของแต่ละข้อความจากคำตอบในแบบสอบถามรอบที่ 2 ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้วิจัยจะระบุค่ามัธยฐาน (Median) และค่าส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ (Quartile Deviation) ของแต่ละข้อความ และได้ระบุคำตอบของท่านในรอบที่ผ่านมาไว้ด้วย โดยมีจุดมุ่งหมายของการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 นี้เพื่อ

1. ให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทราบความคิดเห็นของกลุ่ม
2. ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านได้ทบทวนคำตอบของตนเอง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านอาจจะเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่หรืออาจจะยังคงยืนยันคำตอบเดิมของตนก็ได้

ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามในรอบนี้ภายในระยะเวลา 1 สัปดาห์ เพราะการตอบแบบสอบถามครบทั้ง 3 รอบ มีความสำคัญและมีความหมายอย่างยิ่งสำหรับความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นของการวิจัยครั้งนี้ เมื่อการวิจัยเสร็จสิ้นแล้ว ผู้วิจัยจะส่งรายงานผลการวิจัยที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือจนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จไปด้วยดีให้ท่านทราบ และขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านในการเป็นผู้เชี่ยวชาญร่วมในการวิจัยครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุภาพ มุ่งการนา)

ผู้วิจัย

แบบสอบถาม รอบที่ 3

คำชี้แจงสำหรับการตอบแบบสอบถาม

- Δ หมายถึง น้ำหนักของข้อความที่ท่านตอบในแบบสอบถามรอบที่ 2
- หมายถึง คำมัธยฐานของข้อความจากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
- └ หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ จากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
- มัธยฐาน หมายถึง ระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ในตำแหน่งกึ่งกลางของข้อมูลทั้งหมด

ส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์ หมายถึง ช่วงของความแตกต่างระหว่างความคิดเห็นของคำตอบจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ในตำแหน่งร้อยละ 25 และร้อยละ 75

แต่ละท่านจะเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่หรือจะยังคงยืนยันคำตอบเดิมของท่านก็ได้ดังกรณีต่อไปนี้

1. ถ้าหากท่านยังคงยืนยันคำตอบเดิม และคำตอบเดิมของท่านอยู่ในช่วง └ ท่านไม่ต้องทำเครื่องหมายใด ๆ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของข้อความนั้น ๆ
2. ถ้าหากท่านยังคงยืนยันคำตอบเดิม และคำตอบเดิมของท่านไม่อยู่ในช่วง └ ให้ท่านกรุณาแสดงเหตุผลในการยืนยันคำตอบเดิมของท่านในช่องหมายเหตุ
3. ถ้าหากข้อความใดไม่มีเครื่องหมาย Δ แสดงว่าท่านไม่ได้ให้อันดับความคิดเห็นของข้อความนั้น ๆ ในแบบสอบถามรอบที่ 2 ซึ่งในแบบสอบถามรอบที่ 3 นี้ ท่านสามารถจะให้อันดับความคิดเห็นของข้อความที่ท่านไม่ตอบในรอบที่ 2 ได้ และในกรณีที่ท่านต้องการเปลี่ยนแปลงคำตอบเดิมของท่านจากแบบสอบถามรอบที่ 2 ให้ท่านทำเครื่องหมาย / ในช่องระดับความคิดเห็นของข้อความที่ท่านเลือกใหม่ และถ้าคำตอบที่ท่านเลือกใหม่ ไม่อยู่ในช่วงของ └ ให้ท่านกรุณาแสดงเหตุผลในช่องหมายเหตุด้วย ตัวเลขแต่ละช่องมีความหมายดังนี้
 - 1 หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ในระดับน้อย
 - 2 หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ในระดับปานกลาง
 - 3 หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ในระดับมาก

ลำดับ ที่	พฤติกรรมปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น			หมายเหตุ
		1	2	3	
	<u>ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน</u>				
	ท่านมีความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของ สำนักงานสามัญศึกษา จังหวัด มีพฤติกรรมดังนี้				
1	ร่วมกันปฏิบัติงานสนองนโยบายของรัฐบาลเรื่องการ กระจายอำนาจไปสู่จังหวัดและโรงเรียน				
2	ปฏิบัติงานตรงตามบทบาท หน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายเพื่อ มุ่งประโยชน์พัฒนาการมัธยมศึกษาของชาติ				
3	เห็นด้วยกับนโยบายของกรมสามัญศึกษาในการจัดตั้ง สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด				
4	วางแผนและกำหนดวิธีดำเนินการโดยยึดกรอบนโยบาย ของหน่วยงานเป็นหลัก				
5	จัดแบ่งงานภายใน สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด				
	เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย				
6	สรรหาคัดเลือกปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการที่เหมาะสม				
7	เลื่อนและแต่งตั้ง เจ้าหน้าที่โดยพิจารณาจากผลงานและ ความสามารถ				
8	วินิจฉัยสั่งการตรงกับจุดของปัญหาและเกิดประโยชน์สูงสุด				
9	ตัดสินใจโดยอาศัยข้อบ่งชี้ทางกฎหมายและสังคมเป็นหลัก				
10	ควบคุมงานมีประสิทธิภาพ ได้ทั้งผลงานและน้ำใจคน ...				
11	รู้จักประสานงานภายในหน่วยงาน งานมีความคล่องตัว เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน				

ลำดับ ที่	พฤติกรรมกาปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น			หมายเหตุ
		1	2	3	
12	ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและสม่ำเสมอ		..		
13	เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ				
14	ใช้งบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด				
15	ใช้งบประมาณโดยปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ สามารถตรวจสอบได้				
	<u>ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก</u>				
16	ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่				
17	ยินดีรับฟังคำวิจารณ์ของผู้ร่วมงานแล้วนำไปปรับปรุง ให้ดีขึ้น				
18	ให้อภัยในความผิดพลาดของผู้อื่น				
19	ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากตนเองได้				
20	เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น				
21	ยอมรับในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน				
22	ปฏิบัติงานอย่างไม่เห็นแก่ตัวและคำนึงถึงส่วนรวม				
23	ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ				
24	ปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องในการ ทำงาน				
25	ช่วยกันคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุน การทำงานของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด				
26	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ชิงนำความจริง มาสู่หมู่คณะ				

ลำดับ ที่	พฤติกรรมปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น			หมายเหตุ
		1	2	3	
27	ปฏิบัติตามตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด				
28	ใช้วิธีประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้ง				
29	ไม่มุ่งทำลายและเอาเปรียบผู้อื่น				
30	พยายามปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องทำอย่างถูกต้อง และครบถ้วน				
	<u>ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล</u>				
31	พยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยตนเอง				
32	มีความคิดเป็นของตนเอง ตามหลักการและเหตุผล ในการปฏิบัติงาน				
33	ไม่หวั่นไหวต่ออามีสินจ้าง รางวัล				
34	มีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน				
35	ยอมรับผิดโดยไม่หลีกเลี่ยง ชักทอศหรือโทษผู้อื่น				
36	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หาผลประโยชน์ ส่วนตัวจากงานในหน้าที่				
37	แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีใหม่ ๆ				
38	มีวิธีปฏิบัติงานไม่ซ้ำแบบใครและได้ประโยชน์				
39	ประเมินผลงานของตนเองเพื่อแสวงหาสิ่งที่เป็น ประโยชน์ในการดำเนินงานครั้งต่อไป				
40	เคารพศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ของร่วมงาน				
41	ปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ				
42	ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้โดยง่าย				
43	เป็นผู้มีวินัยในตนเอง				

ลำดับ ที่	พฤติกรรมการปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น			หมายเหตุ
		1	2	3	
44	มีความอดทนต่อความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน				
45	กล้าตัดสินใจที่จะแสดงความยุติธรรม				

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ต้องการทราบความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ว่ามีมากน้อยเพียงใด วัดได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานหรือแสดงพฤติกรรมอื่น ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1. ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน (Rationality) หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกของเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อความชัดเจนและมีเหตุผลของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดในด้านนโยบาย ขอบเขต ภาระหน้าที่ของหน่วยงาน อำนาจหน้าที่ของบุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งกฎหมายและระเบียบปฏิบัติในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย
2. ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก (Belongingness) หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกของเจ้าหน้าที่ในฝ่ายต่าง ๆ ที่มีต่อสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ด้วยความรัก ความผูกพัน ความเอาใจใส่ ต่อภาระกิจต่อทรัพยากรและชื่อเสียงของสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย
3. ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล (Identification) หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนมีความรู้สึกที่ตัวเองได้มีโอกาสริเริ่ม เสนอแนะ ปฏิบัติงานหรือแสดงพฤติกรรมอื่น ๆ สอดคล้องกับความสามารถ ความต้องการและรสนิยมของตนเอง ภายใต้ขอบเขตอันเหมาะสม

โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถาม แล้วทำเครื่องหมาย / ให้ตรงกับตัวเลข ในช่องที่สอดคล้องกับความคิดเห็นของท่าน ตัวเลขแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- | | |
|-----------|--|
| 1 หมายถึง | การที่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ในระดับน้อย |
| 2 หมายถึง | การที่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน ในระดับปานกลาง |
| 3 หมายถึง | การที่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดมีความรู้สึกในการทำงานร่วมกันในระดับมาก |

ลำดับ ที่	พฤติกรรมปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
		1	2	3
	<u>ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน</u>			
	ท่านมีความคิดเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีพฤติกรรมดังนี้			
1	ร่วมกันปฏิบัติงานสนองนโยบายของรัฐบาลเรื่องการกระจายอำนาจ ไปสู่จังหวัดและโรงเรียน			
2	ปฏิบัติงานตรงตามบทบาท หน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายเพื่อมุ่งประโยชน์ พัฒนาการมัธยมศึกษาของชาติ			
3	เห็นด้วยกับนโยบายของกรมสามัญศึกษาในการจัดตั้ง สำนักงาน สามัญศึกษาจังหวัด			
4	วางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงาน โดยยึดกรอบนโยบายของ หน่วยงานเป็นหลัก			
5	จัดแบ่งงานภายใน สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด			
	เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย			
6	สรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานโดยใช้กระบวนการที่เหมาะสม			
7	เลื่อนและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่โดยพิจารณาจากผลงานและ ความสามารถ			
8	วินิจฉัยสั่งการตรงกับจุดของปัญหาและเกิดประโยชน์สูงสุด			
9	ตัดสินใจโดยอาศัยข้อบ่งชี้ทางกฎหมายและสังคมเป็นหลัก			
10	ควบคุมงานมีประสิทธิภาพ ได้ทั้งผลงานและน้ำใจคน			
11	รู้จักประสานงานภายในหน่วยงาน งานมีความคล่องตัว เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน			

ลำดับ ที่	พฤติกรรมการปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
		1	2	3
12	ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีระบบและสม่ำเสมอ			
13	เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ			
14	ใช้งบประมาณอย่างประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด			
15	ใช้งบประมาณโดยปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สามารถ ตรวจสอบได้			
	<u>ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก</u>			
16	ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างเต็มที่			
17	ยินดีรับฟังคำวิจารณ์ของผู้ร่วมงานแล้วนำไปปรับปรุงให้ดีขึ้น			
18	ให้อภัยในความผิดพลาดของผู้อื่น			
19	ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ไปจากตนเอง ได้			
20	เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น			
21	ยอมรับในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน			
22	ปฏิบัติงานอย่างไม่เห็นแก่ตัวและคำนึงถึงส่วนรวม			
23	ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ			
24	ปรึกษาหารือเพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องในการทำงาน			
25	ช่วยกันคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงานของ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด			
26	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งนำความเจริญมาสู่หมู่คณะ			
27	ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของ สำนักงานสามัญศึกษา จังหวัด			
28	ใช้วิธีประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้ง			
29	ไม่มุ่งทำลายและเอาใจเอาเปรียบผู้อื่น			
30	พยายามปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องทำอย่างถูกต้องและครบถ้วน			

ลำดับ ที่	พฤติกรรมกาปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น		
		1	2	3
	<u>ด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล</u>			
31	พยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยตนเอง			
32	มีความคิดเป็นของตนเอง ตามหลักการและเหตุผลในการ ปฏิบัติงาน			
33	ไม่หวั่นไหวต่ออามีสลนจ้าง รางวัล			
34	มีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน			
35	ยอมรับผิดโดยไม่หลีกเลี่ยง ชัดทอดหรือโทษผู้อื่น			
36	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่หาผลประโยชน์ส่วนตัวจาก งานในหน้าที่			
37	แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีใหม่ ๆ			
38	มีวิธีปฏิบัติงานไม่ซ้ำแบบใครและได้ประโยชน์			
39	ประเมินผลงานของตนเอง เพื่อแสวงหาสิ่งที่เป็นประโยชน์ ในการดำเนินงานครั้งต่อไป			
40	เคารพศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน			
41	ปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมเสมอ			
42	ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้โดยง่าย			
43	เป็นผู้มีวินัยในตนเอง			
44	มีความอดทนต่อความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน			
45	กล้าตัดสินใจที่จะแสดงคามยุติธรรม			

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. นายแสงทอง	กมลรัตน์	ผู้อำนวยการสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร
2. นายประเสริฐ	จันทพงษ์	ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดนนทบุรี
3. ว่าที่ร้อยตรีมานิตย์	ป้อมสุข	ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดปทุมธานี
4. ว่าที่ร้อยตรีจรงค์	สำเภา	ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดชุมพร
5. นายประวิทย์	พงศ์จันทร์ เสถียร	ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดพัทลุง
6. นายเชิด	คงทอง	ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี
7. ว่าที่ร้อยตรีเกษียร	ภูกลาง	ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดภูเก็ต
8. นายพะนอ	จันทวงศ์	ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
9. นายวิชัย	สุขอนันต์	ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบุรี
10. นายส่อน	จุลไมกย์	ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
11. นายสง่า	เชยประเสริฐ	ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดชลบุรี
12. นายวิพากษ์	โรจน์แพทย์	ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์
13. นายทอง	อินทรีย์	ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดเชียงใหม่
14. นายสุรชาติ	ช่วงฉ่ำ	ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดลำปาง
15. นายเฉลิมชัย	รัตนประยูร	ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดพะเยา
16. นายวิไล	รัฐัญญา	ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น
17. นายองอาจ	วุฒิเสน	ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดอุดรธานี
18. นายทองสุรีย์	ฉลวยศรี	ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี
19. นางเพ็ญศรี	รูปขจร	ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดมุกดาหาร
20. นายบุญเลิศ	สาขามุละ	ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดชัยภูมิ
21. นายทองขาว	ไศตรโยธา	ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดนครราชสีมา
22. นายประสิทธิ์	แสนสุข	ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา
23. นายสุทิพย์	คิงสวัสดิ์	ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดตราด
24. นายอานวย	ท้าวทิพย์	ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดระยอง

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวภาพ ชื่อสกุล มุ่งการนา
 เกิดวันที่ 28 เดือนกันยายน พุทธศักราช 2494
 สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 116/25 หมู่บ้านปรีชา ซอย 1 ถ.พัฒนาการ แขวงสวนหลวง
 เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250
 ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน บุคลากร 6
 สถานที่ทำงานปัจจุบัน กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2508	ประถมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนสามเสนนอกประชาราษฎร์ อนุบาล
พ.ศ. 2513	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนกุนนทีรุทธธารามวิทยาคม
พ.ศ. 2515	ป.กศ.สูง จากวิทยาลัยครูจันทระเกษม
พ.ศ. 2517	กศ.บ. (เคมี) จากวิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร
พ.ศ. 2528	ศษ.บ. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2537	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2518	ข้าราชการครูโรงเรียนสายน้ำผึ้ง
พ.ศ. 2521	บุคลากร 3 กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา
พ.ศ. 2521	บุคลากร 4 กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา
พ.ศ. 2525	บุคลากร 5 กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา
พ.ศ. 2533	บุคลากร 6 กองการเจ้าหน้าที่ กรมสามัญศึกษา

การศึกษาความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

บทคัดย่อ

ของ

สุภาพ มุ่งการนา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มกราคม 2538

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด เกี่ยวกับความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษา กรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ใน 3 ด้าน คือ ด้านการยอมรับหลักการและเหตุผลของสถาบัน ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกันของสมาชิก และด้านความรู้สึกเป็นเอกลักษณ์ของบุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด ที่ได้รับเลือกเป็นผู้เชี่ยวชาญ 24 คน ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด นอกเหนือจากผู้ที่ได้รับเลือกเป็นผู้เชี่ยวชาญ 48 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัธยฐาน และส่วนเบี่ยงเบนควอไทล์

ผลการศึกษาพบว่า

1. ผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน
2. ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน
3. ผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน
4. ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด และผู้ช่วยผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด มีความรู้สึกในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน

A STUDY OF THE OFFICIALS' COLLABORATION SENSES IN
THE OFFICES OF PROVINCIAL GENERAL EDUCATION

AN ABSTRACT

BY

SUPARB MONGKANNA

Presented in partial fulfillment of the requirements for the Master
of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

January 1995

The purposes of this research were to study and to compare the opinions of administration experts with those of directors and assistant directors of the offices of provincial general education about the officials' collaboration senses in the offices of provincial general education in 3 aspects : rationality, belongingness, and dentification.

The population of the study was classified into 3 categories : 24 administration experts selected from directors of the offices of provincial general education, 48 directors of the offices of provincial general education (excluding the ones considered to be administration experts), and 140 assistant directors of the offices of provincial general education.

The instruments utilized to collect data were questionnaires of the rating - scale type with the reliability of 0.95. Statistics used in analysing the data were median and quartile deviation.

The results of the study revealed that :

1. The administration experts unanimously agreed that the officials in the offices of provincial general education had collaboration senses in 3 aspects at a high level.

2. The directors of the offices of provincial general education unanimously agreed that the officials in the offices of provincial general education had collaboration senses in 3 aspects at a high level.

3. The assistant directors of the offices of provincial general education unanimously agreed that the officials in the offices of provincial general education had collaboration senses in 3 aspects at a high level.

4. The administration experts, the directors of the offices of provincial general education, and the assistant directors of the offices of provincial general education unanimously agreed that the officials in the offices of provincial general education had collaboration senses in 3 aspects at a high level.